

Arbetsrätt och lönegaranti

Arbetsrätt

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – utdrag	305
Vissa anställningsfrämjande åtgärder , lag (1974:13)	316
AMSFS 1996:7 Vissa undantag från främjandelagen	320
AFFS 2010:2 Tillämpningen av främjandelagen	321
Medbestämmande i arbetslivet , lag (1976:580)	323
Anställningsskydd , lag (1982:80)	335
Semesterlag (1977:480)	346

Kvittning av fordran

Arbetsgivares kvittningsrätt , lag (1970:215)	355
--	-----

Lönegaranti

Lönegaranti , direktiv 2008/94/EG	357
Lönegarantilag (1992:497)	363
Lönegarantiförordning (1992:501)	369
Lönegarantiregister , förordning (1994:1283)	371
SKVFS 2005:11 Handläggning m.m. i ärenden om statlig lönegaranti	372
Lönegarantihandläggning , Skatteverkets upplysningar	373

Avgifter

Avgiftslista	377
---------------------------	-----

Arbetsrätt
& löne-
garanti

I regelsamlingen *HR-volymen* finner du ytterligare lagar samt myndighetsföreskrifter på HR-området. För mer information och beställning, se farakademi.se.

UTDRAG

Ds 2002:56 Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv

II. ARBETSTAGARBEGREPPET	305
3 Gällande svensk rätt	305
3.1 Grundrekvisit	305
3.2 Arbetstagarbegreppets tvingande karaktär	306
3.3 Helhetsbedömningen	308
3.4 Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal	310
3.5 Avgörande vid jämviktsslagen	311
3.6 Sedvana och uppfattningar i branschen	311
3.7 Bolag som avtalspart	313
3.8 Särskilt om inbetalning av preliminärskatt och socialavgifter ..	314
3.9 Särskilt om jämställda uppdragstagare	314
Utdrag ur litteraturförteckningen	315

Arbetsrätt
& löne-
garanti

II. ARBETSTAGARBEGREPPET

3 Gällande svensk rätt

3.1 Grundrekvisit

Ett anställningsavtal förutsätter att arbete utförs *på grund av avtal*, att avtalet går ut på att utföra *arbete för annans räkning* samt att den arbetspresterande parten *personligen* utför arbetet.

För att en arbetspresterande part skall anses som arbetstagare krävs att förhållandet mellan honom och huvudmannen baserar sig på ett avtal, dvs. ett *frivilligt åtagande*. Detta avtal kan vara uttryckligt, skriftligt eller muntligt, men också konkludent ingånget. Kravet på frivillighet innebär att det inte är fråga om ett anställningsförhållande, om arbetet utförs på grund av ett offentligt tvång som är fallet vid t.ex. värnplikts-tjänstgöring eller annan tjänstgöring på grund av totalförsvarsplikt.

Villkoret att *arbetet skall utföras för huvudmannens räkning* innebär att sedvanlig vård eller hjälp inom en familj eller mellan vänner i princip inte räknas som en anställning.¹ I vissa fall blir det aktuellt att dra en gräns mellan arbetstagare och personer med förtroendeuppdrag. Den som innehar ett offentligt eller privat förtroendeuppdrag är i allmänhet inte att anse som arbetstagare i civilrättslig mening, inte ens om han eller hon utför uppgifter som till det yttre påminner om sedvanligt arbete inom ramen för en anställning.² Likaså kan frågan bli aktuell huruvida skolelever, som tar del i arbetet på en arbetsplats som ett led i utbildningen, är att anse som arbetstagare. En annan fråga är i vad mån en person kan vara arbetstagare i ett företag, som han eller hon äger helt eller delvis, varvid gränsdragningsproblem kan uppstå mellan delägarskap och anställning.³

Vidare förutsätts att den arbetspresterande parten *utför arbetet personligen* (eller vid en bedömning på förhand förutsätts utföra arbetet personligen). Det finns inte något absolut krav på att den arbetspresterande parten själv skall utföra allt arbete som avtalet avser, utan en del av arbetet enligt avtalet får läggas ut på någon annan. Men om den arbetspresterande parten enligt avtalet inte är skyldig att delta i arbetet och

¹ Fall som belyser skillnaden mellan omvårdnad i privata relationer och arbete av mer yrkesmässig natur är AD 1982 nr 123 (fosterhemsföräldrar), AD 1983 nr 183 (vårdnadsbidrag för vård av hustru) och AD 1985 nr 57 (familjehemsförälder). Jfr AD 1982 nr 105 (föräldramedverkan på dagis). Se även AD 1997 nr 17 (medverkan i projekt ansågs inte innebära avtal om arbetsprestation, utan fråga var om en behandling). Om skolelever, se t.ex. Lunning & Toijer (2002) s. 24 ff.

² Bergqvist m.fl. (1997) s. 41.

³ Se vidare Bergqvist m.fl. (1997) s. 43 f.

heller inte gör det, är det således inte fråga om ett anställningsavtal.⁴ Endast en fysisk person kan klassificeras som arbetstagare. Det sagda hindrar inte att domstolarna kan "se igenom" ett avtal där en juridisk person formellt angivits som avtalspart (se nedan avsnitt 3.7).

En särskild fråga är om det som ett särskilt rekvisit skall uppställas att det för arbetet utgår ett adekvat vederlag. Ett sådant rekvisit framträder emellanåt i utländsk rätt (se t.ex. om Finland ovan avsnitt 2.3). Något sådant rekvisit tycks inte uppställas i svensk rätt. Däremot torde den omständigheten att vederlag inte utgår eller är inadekvat starkt peka på att det inte är fråga om ett anställningsavtal, utan snarare fråga om en väntjänst eller ideell verksamhet.⁵ En särskild fråga rör tvister om ersättning skall utgå för redan utfört arbete. Denna fråga får lösas mot bakgrund av omständigheterna i det enskilda fallet och frågan blir närmast om den arbetspresterande parten haft fog för sin uppfattning att vederlag skulle utgå. Hänsyn måste därvid tas till vad som är det allmänt rådande synsättet på området.

Enligt AD 1996 nr 135 kan personer som gör insatser för ett politiskt partis verksamhet, för att främja partiets intressen som medlemmar i partiet, inte utan vidare betraktas som arbetstagare med rätt till vederlag. Det ansågs ligga i sakens natur att det måste finnas ett relativt stort utrymme för att anse att sådana insatser ligger utanför relationen arbetsgivare–arbetstagare. Den arbetspresterande parten ansågs sakna fog för uppfattningen att vederlag skulle utgå.⁶

Motsvarande synsätt torde gälla vid annan ideell verksamhet, t.ex. inom idrottsrörelsen.

Ett problem som domstolarna ofta möter är hur gränsen skall dras mellan arbetstagare och uppdragstagare. Ett arbetsavtal som uppfyller de ovan beskrivna villkoren kan nämligen klassificeras inte bara som anställningsavtal utan även som uppdragsavtal. Det finns en mängd arbetsrelationer, som med säkerhet utgör arbetstagarförhållanden och det finns likaså ett stort antal fall av arbetsavtal, som utan tvekan är uppdragstagarförhållanden. Som exempel på typiska uppdragstagare kan nämnas hantverkare med egen verkstad som åtar sig att självständigt utföra arbeten åt olika uppdragsgivare i en hel kundkrets. Som exempel på ett mer svårbedömt fall kan nämnas en person, som t.ex. tidigare varit anställd som vanlig byggnadsarbetare hos ett byggnadsföretag men som efter att ha skaffat sig en mindre maskinutrustning övergått till att på egen hand utföra byggnadsarbeten av begränsad omfattning åt samma företag och några få andra huvudmän.

3.2 *Arbetstagarbegreppets tvingande karaktär*

Gränsdragningen kring de arbetsrättsliga reglerna är i Sverige, liksom i övriga Europa, tvingande. Utgångspunkten är att parterna inte själva kan förfoga över den rättsliga kvalificeringen av sitt avtal. Det avgörande är således inte vad parterna i ett avtalsförhållande har valt att kalla sitt avtal utan hänsyn tas till den sakliga innebörden av avtalade villkor och de faktiska förhållanden under vilka den ena parten har utfört arbete åt den andra.⁷ Skälet för denna regel är att det annars vore möjligt att undgå tillämpningen av tvingade bestämmelser i t.ex. anställningsskyddslagen genom att rubricera avtalet som ett uppdragsavtal. Detta synsätt är inte något särpräglat för arbetsrätten. Tvärtom upprätthålls ett likartat synsätt även vid gränsdragningen kring andra avtalstyper vilka är föremål för tvingande lagreglering. Problemet uppmärksammades redan i motiven till 1915 års avbetalningsköplag. Frågan var hur gränsen skulle dras mel-

⁴ AD 1976 nr 64, AD 1998 nr 11 och NJA 1996 s. 311. Se även Adlercreutz (1964) s. 233 och SOU 1975:1 s. 694.

⁵ Adlercreutz (1964) s. 276 ff. särskilt s. 286.

⁶ Jfr NJA 1969 s. 409, där en journalist ansågs ha fog för sin uppfattning att ett uppdrag att utforma en valbroschyr skulle ersättas, och saknade anledning att misstänka annan uppfattning hos motparten.

⁷ Se t.ex. AD 1990 nr 116.

lan avbetalningsköp, som omfattades av lagen, och hyra av lös egendom. I motiven uttalades: "När det gäller att avgöra, huruvida ett avtal har karaktären av avbetalningsköp, är man naturligtvis obunden av den benämning kontrahenterna givit åt sin överenskommelse".⁸

Att arbetstagarbegreppet i princip är tvingande betyder ingalunda att arbetstagarens och arbetsgivarens uppfattningar och ageranden saknar betydelse. När man talar om arbetstagarbegreppets tvingande karaktär avses just parternas möjlighet att bestämma hur ett visst avtalsförhållande skall kvalificeras. I princip kan parterna fritt komma överens om hur deras samarbete i praktiken skall gestalta sig. Om parterna utformar sitt samarbete på ett sätt som motsvarar uppdragsavtalets karaktäristika föreligger ett uppdragsavtal. I förhållande till lagstiftningen är valet av form för anlitande av arbetskraft på detta sätt fritt. Någon skyldighet att t.ex. anställa istället för att anlita uppdragstagare föreligger inte.⁹ Vissa begränsningar kan dock följa av kollektivavtal.¹⁰

Vidare finns det skäl att peka på att det förhållandet att en arbetspresterande part och en huvudman rubricerat ett avtal som "anställningsavtal" kan vara av betydelse, även om samarbetet i övrigt är utformat som ett uppdragsavtal. Lagstiftningen på arbetsrättens kärnområde, t.ex. anställningsskyddslagen och semesterlagen, är ensidigt tvingande till arbetstagarnas förmån, dvs. ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen. Regleringen syftar till att skydda arbetstagare. En överenskommelse mellan den arbetspresterande parten och huvudmannen att den arbetspresterande parten inte skall vara arbetstagare är ogiltig, om omständigheterna är sådana att avtalet skall kvalificeras som ett anställningsavtal. Däremot medger reglerna att parterna kommer överens om ett arbetsavtalet skall vara ett anställningsavtal, även om samarbetet i övrigt är utformat som ett uppdragsavtal. En sådan överenskommelse är bindande och innebär att den arbetspresterande parten skall klassificeras som arbetstagare vid tillämpningen av den ensidigt tvingande lagstiftningen. Man kan därför utgå från att om det i ett skriftligt avtal angivits att det är fråga om ett anställningsavtal, eller om information enligt 6 a § anställningsskyddslagen utgivits, så är parterna ense om att avtalet skall betraktas som ett anställningsavtal.

Annorlunda förhåller det sig vid tillämpningen av lagregler vilka inte enbart avser att skydda arbetstagaren, utan även innefattar en reglering av tredje mans ställning, såsom lönegarantilagen. Beträffande tillämpningen av sådana lagar kan parterna inte på något sätt föfoga över avtalets rättsliga natur, dvs. inte ens till den arbetspresterande partens förmån. Att parterna är ense om att avtalet mellan dem är ett anställningsavtal innebär sålunda inte att domstolarna är bundna av denna överenskommelse. Skälet till detta är att parterna annars skulle ges möjlighet att föfoga över t.ex. statens skyldighet att betala lönegaranti. I sådana mål har misstanke om kringgående av lag, innebärande att avtalet ingåtts just för att den arbetspresterande partens arbetsprestationer skall ersättas genom lönegarantin, stor betydelse för att tredjemansintresset skall garanteras skydd. Belysande är fallet RH 1998 nr 73 där det förelåg en överenskommelse om anställning mellan ett bolag och en arbetspresterande part. Hovrätten betonade bl.a. att avtalet gav uttryck för parternas önskan om ett anställningsförhållande och att avtalsparterna uppgett rimliga skäl för detta. Hovrätten undersökte de föreliggande omständigheterna och konstaterade bl.a. att någon anledning att misstänka att avtalet ingåtts för att ersättning skulle täckas genom lönegarantin inte fanns. Hovrätten fann att den arbetspresterande parten hade intagit ställning av arbetstagare.

Att parternas uppfattning om avtalets rättsliga kvalificering tillmäts viss betydelse inom ramen för helhetsbedömningen berörs nedan (avsnitt 3.5).

⁸ NJA II 1915 s. 306. Se om rättsutvecklingen därefter SOU 1994:120 s. 103 ff.

⁹ En viss spärr sätts dock av reglerna i 38–40 §§ MBL.

¹⁰ För frågan om ett regelrätt förbud i kollektivavtal mot anlitande av uppdragstagare kan stå i strid med konkurrenslagstiftningen se AD 1998 nr 112 och Malmberg (2001) s. 197 f.

3.3 Helhetsbedömningen

3.3.1 Inledning

Vid avgörandet av huruvida en arbetspresterande part täcks av det civilrättsliga arbetstagarbegreppet eller ej använder sig domstolarna av en allmänt vedertagen metod som innebär att en helhetsbedömning görs på grundval av alla omständigheter av betydelse i det enskilda fallet. Grunden för hur denna prövning skall gå till slogs fast i NJA 1949 s. 768. Frågan i målet var om tre jordbrukare som gentemot ett sågverk åtagit sig att forsla avverkat timmer mot ersättning var berättigade till vissa semesterrettigheter. Högsta domstolen yttrade följande:

”Frågan huruvida någon i lagens mening är arbetstagar hos annan eller icke är att bedöma efter vad dem emellan är avtalat, varvid man icke kan inskränka sig till något visst avtalsvillkor såsom ensamt avgörande utan har att beakta alla i samband med avtalet och anställningen förekommande omständigheter. Härvid kan de avtalslutandes ekonomiska eller sociala ställning vara avgörande att belysa huru avtalet bör uppfattas. Att förhållandena i varje särskilt fall bliva avgörande hindrar icke, om avtalet är av mer förekommande typ, att ledning kan hämtas från uppfattningen om rättsläget som eljest mera allmänt gjort sig gällande.”

Det bör här påpekas att det finns en viss diskrepans i uttryckssättet mellan Högsta domstolen och Arbetsdomstolen när det gäller att ange utgångspunkten för bedömningen. Enligt Arbetsdomstolen är härvid ”inte avgörande vad parterna i ett avtalsförhållande har valt att kalla sitt avtal utan hänsyn skall tas till den sakliga innebörden av avtalade villkor och de faktiska förhållanden under vilka den ena parten har utfört arbete åt den andra.”¹¹ Högsta domstolen formulerar sin utgångspunkt på följande sätt. Vid avgörandet om någon är att anse som arbetstagar skall ledning hämtas i det s.k. civilrättsliga arbetstagarbegreppet. ”Avgörande är härvid vad som kan anses avtalat mellan parterna. Hänsyn skall emellertid inte endast tagas till uttryckliga avtalsvillkor, utan en samlad bedömning måste ske av samtliga omständigheter som kan anses vara ägnade att belysa hur parternas inbördes förhållanden och därmed avtalet är att uppfatta.”¹² Något belägg för att uttryckssätten döljer skilda uppfattningar om tillvägagångssättet föreligger inte. Tvärtom är det tydligt att båda domstolarna gör en likartad helhetsbedömning, varvid prövningen innefattar hänsynstagande såväl till avtalsvillkor i snäv mening som till övriga omständigheter vilka belyser hur partssamarbetet i praktiken är utformat.

Prövningen är inte, på sätt som är vanligt vid avtalstolkning, begränsad till en undersökning av hur parterna vid anställningstillfället tänkte sig att förhållandet skulle gestalta sig. Omständigheter som belyser hur avtalsrelationen har fungerat i praktiken är betydelsefulla inom ramen för helhetsprövningen. Sådana omständigheter tillmäts inte bara betydelse som bevisning om hur parterna ursprungligen tänkte sig att förhållandet dem emellan skulle vara utformat, utan ses som självständiga faktorer. Ett avtalsförhållande som inledningsvis varit att betrakta som ett uppdragsavtal kan alltså till följd av den faktiska utvecklingen av samarbetet komma att betraktas som ett anställningsförhållande. I t.ex. AD 1979 nr 155 bedömdes en installatör av värmeanläggningar som arbetstagar med hänsyn till bl.a. att denne under flera år utfört arbete åt nästan uteslutande en huvudman. Man kan utgå från att bedömningen skulle ha blivit en annan om frågan hade ställts inledningsvis i partssamarbetet.¹³

¹¹ AD 1990 nr 116.

¹² NJA 1996 s. 311.

¹³ Se även t.ex. AD 1981 nr 58 och AD 1989 nr 39.

Helhetsbedömningen utfaller i princip på ett likartat sätt oavsett vilken lagstiftning som tillämpas. Detta gäller vid en kärngrupp av arbetsrättsliga lagar, främst anställningsskyddslagen och semesterlagen, liksom normalt vid tillämpning av kollektivavtal.¹⁴ Med hänsyn till de skilda ändamål som ligger bakom de olika lagarna får man, vid tillämpning av lagar utanför denna kärngrupp, räkna med en viss differentiering inom ramen för helhetsbedömningen beroende på vilken lag som är i fråga. Vid tvist om t.ex. förmånsrätt i konkurs har särskilt beaktats att de omtvistade fordringarna innefattade betydligt mer än ersättningen för personligen utfört arbete (avsedda att täcka kostnader för investeringar).¹⁵

3.3.2 Bedömningskriterierna

Eftersom en helhetsbedömning skall göras av alla omständigheter av betydelse i varje enskilt fall kan det tyckas vara en hopplös uppgift att närmare ange arbetstagarbegreppets innebörd utifrån domstolarnas avgöranden. Tack vare den omfattande rättspraxis som finns rörande arbetstagarbegreppet kan emellertid vissa tendenser iakttagas när det gäller vilka omständigheter som talar för respektive emot att ett anställningsförhållande föreligger.¹⁶

Omständigheter som särskilt beaktas och som normalt talar för att den arbetspresterande parten är att anse som arbetstagare är följande.

Ledning och kontroll. Arbetet utförs under huvudmannens ledning och kontroll (AD 1990 nr 116, NJA 1996 s. 311 och RH 1998 nr 73). Om frånvaron av kontroll beror på att den arbetspresterande parten är mer sakkunnig om arbetet anses detta inte tala särskilt starkt för att ett uppdragsförhållande föreligger (jfr NJA 1973 s. 501).

Varaktighet och ej bestämd arbetsuppgift. Arbetsförhållandet är av stadigvarande karaktär, dock att något krav på varaktighet inte uppställs utan också helt tillfälliga arbeten kan utgöra anställningar (AD 1998 nr 11). Den arbetspresterande parten har att utföra det arbete som huvudmannen efter hand anvisar och det är sålunda inte fråga om en på förhand bestämd, avgränsad arbetsuppgift (NJA 1996 s. 311 och RH 1998 nr 73).¹⁷

Sysselsättningsgrad m.m. Den arbetspresterande parten erhåller helt eller väsentligen sin sysselsättning hos huvudmannen; även bisyssla kan dock grunda anställning, om arbetet utförs under vanliga arbetsförhållanden (AD 1990 nr 116, AD 1995 nr 26, RH 1998 nr 73).

Bara en huvudman. Den arbetspresterande parten är förhindrad att samtidigt utföra liknande arbete av betydelse för annan, antingen på grund av avtalets innehåll eller med hänsyn till arbetsskyldighetens omfattning (NJA 1996 s. 311). Något hinder mot att en arbetstagare samtidigt har flera arbetsgivare föreligger inte.¹⁸

Tillhandhållande av maskiner, redskap etc. Arbetet utförs med användning av huvudmannens maskiner, redskap o.d. (AD 1995 nr 26 och NJA 1996 s. 311).

Vederlagets form. Den arbetspresterande parten får ersättning för direkta utlägg, t.ex. resor, och ersättningen för arbetet utgår åtminstone delvis i form av garanterad lön (AD 1990 nr 116 och AD 1998 nr 11).¹⁹

Socialt kriterium. Den arbetspresterande parten är i ekonomiskt och socialt hänseende jämställd med en arbetstagare. Särskilt kan här beaktas om den arbetspreste-

¹⁴ Se t.ex. Sigeman (2001) s. 25. AD utgår från att kollektivavtal följer det sedvanliga arbetstagarbegreppet, se t.ex. AD 1994 nr 130.

¹⁵ NJA 1982 s. 784. Se även t.ex. NJA 1974 s. 392 (straffansvar för arbetsplatsolycka). Se vidare Källström (1999) s. 169 ff.

¹⁶ Se till det följande även SOU 1993:32 s. 227 ff., Lunning & Tojter (2002) s. 26 ff. och Bergqvist m.fl. (1997) s. 35 ff.

¹⁷ Betydelsen av att arbetstagaren har rätt att avböja arbete, se AD 1987 nr 21 och AD 1989 nr 39.

¹⁸ SOU 1975:1 s. 723.

¹⁹ Se även AD 1987 nr 21 och AD 1977 nr 98.

rande parten befinner sig i ett otryggt förhållande till huvudmannen och därmed är beroende av denne.²⁰

Man brukar säga att motsatta förhållanden talar för att det föreligger ett uppdragsförhållande. Den närmare viktningen mellan dessa kriterier låter sig inte med säkerhet fastställas.

Beträffande vissa typer av arbetsavtal kan man se att Arbetsdomstolen gör gränsdragningen mellan anställningsavtal och uppdragsavtal med utgångspunkt i vissa schabloner. Tydligast märks detta för relationen mellan försäljare och deras huvudmän. Arbetsdomstolen har här uppställt en huvudregel enligt vilken personer som köper varor i fast räkning av huvudmannen inte skall anses som arbetstagare hos denne. Försäljaren bär affärsrisken och är därför ingen typisk arbetstagare.²¹ Har försäljaren däremot rätt att fritt returnera osålda varor talar detta för att ett anställningsförhållande skall anses föreligga.²² Det är dock endast fråga om en schablonolkning och en försäljare som köper varor av huvudmannen i fast räkning kan komma att betraktas som arbetstagare om bindningen mellan försäljaren och huvudmannen är så stark att avtalet från ekonomisk och social synpunkt är att jämställa med ett anställningsavtal.²³

3.4 Kringgående av tvingande lag eller kollektivavtal

I rättspraxis ställs ofta frågan om ett arbetsavtals utformning kan anses syfta till att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal. Ofta tycks denna prövning tjäna som en sorts kontrollstation där domstolarna kontrollerar helhetsbedömningens utfall. I t.ex. AD 1994 nr 66 blev domstolens sammanfattande slutsats efter helhetsbedömningen den att de personer som målet gällde inte kunde anses utöva sin verksamhet i ett civilrättsligt anställningsförhållande. Domstolen stannade dock inte där utan fortsatte och yttrade att avtalsförhållandet ändå kunde vara ett anställningsförhållande om det kunde anses att huvudmännen som anlitat de tre personerna utnyttjade situationen för att kringgå eller på annat otillbörligt sätt åsidosätta de rättsregler som gäller för anställningsförhållanden. Domstolen fann dock – med beaktande av att utredningen inte visade något annat än att personerna i fråga själva på eget initiativ, med öppna ögon och på grund av eget beslut valt att göra sig ekonomiskt beroende av en verksamhet som varit inkomstbringande men som inte inneburit anställning – att så inte var fallet.²⁴

Effekten av att ett kringgåendesyfte föreligger tycks vara att slutsatsen avseende huruvida en person är arbetstagare eller ej blir den motsatta till den slutsats som domstolen annars skulle ha kommit fram till efter en sedvanlig helhetsbedömning. Man kan också konstatera att det finns vissa omständigheter som generellt tycks tala för respektive mot ett syfte att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal. Omständigheter som talar mot ett sådant syfte är t.ex. att en avtalspart som skulle skyddas av den tvingande lagstiftningen av egen fri vilja med öppna ögon avstår ifrån detta skydd eller att arbetsavtalet är utformat på ett sätt som är förekommande och accepterat inom den bransch som tvisten gäller. Å andra sidan talar det för att kringgåendesyfte föreligger om en person som tidigare varit anställd hos en huvudman sedermera i bolagsform utför likartade arbetsuppgifter som tidigare för samma person eller att den person, vars bolag är avtalspart i ett arbetsavtal, har en personlig förpliktelse rörande arbetets utförande direkt gentemot huvudmannen (se vidare nedan).²⁵

²⁰ Se t.ex. AD 1978 nr 7, AD 1979 nr 12 och AD 1982 nr 134 (alla angående förhyrning av frisörstol).

²¹ AD 1980 nr 24 och AD 1983 nr 89.

²² AD 1983 nr 159.

²³ Jfr RÅ 1987 ref. 163.

²⁴ Se även t.ex. AD 1994 nr 130 och RH 1998 nr 73.

²⁵ Se allmänt om kringgående av arbetsrättslig lag Malmberg (1997) s. 89 ff.

3.5 Avgörande vid jämviktsslagen

Man kan fråga sig vad som händer om det efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter av betydelse i det enskilda fallet fortfarande är tveksamt huruvida den arbetspresterande parten skall anses som arbetstagare eller uppdragstagare. I motiven till anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen uttalades att den fortgående utvecklingen mot en mer vidsträckt tillämpning av arbetstagarbegreppet borde fortsätta och att domstolarna i tveksamma fall skulle låta avgörandet utfalla till förmån för ett anställningsförhållande.²⁶ Ett liknande uttalande gjordes av Högsta domstolen i NJA 1996 s. 311. Domstolen uttalade att det genom rättsutvecklingen under de senaste årtiondena framträtt en princip att tveksamma fall bör avgöras till arbetstagarens fördel, dvs. ett arbetstagarförhållande bör anses föreligga. Något motsvarande uttalande förekommer inte i Arbetsdomstolens domar från de senaste tio åren. Inte heller kan AD:s ställningstaganden i konkreta avgöranden sägas ge uttryck för en sådan inubioregel.²⁷

En omständighet som dock tillmäts betydelse, i fall där de omständigheter som talar för och emot ett arbetstagarförhållande är jämnstarka och man saknar anledning att misstänka att parterna – eller en av dem – försökt ordna ett arrangemang för att kunna kringgå lagstiftningen eller gällande kollektivavtal, är det sätt på vilket parterna själva uppfattat sitt avtal. Tydligast kommer detta kanske till uttryck i AD 1983 nr 89. I målet var fråga om försäljare som sålt kokosbollar åt ett handelsbolag varit att betrakta som arbetstagare eller egenföretagare. Domstolen uttalade:

”Man måste alltså utgå från att båda parter avsiktligt inrättat sig efter att det var fråga om ett företagarförhållande eftersom de faktiskt var ense om att så var fallet. När det såsom är fallet i detta mål rör en situation, som ligger i gränsområdet mellan arbetstagare- och företagarförhållandet och ingenting tyder på att avsikten varit att kringgå lag eller avtal, måste särskild hänsyn tas till en sådan omständighet”.

Liknade synpunkter kommer till uttryck i andra fall.²⁸

I andra riktningen talar det förhållandet att den arbetspresterande parten först varit anställd hos huvudmannen. En sådan omständighet kan enligt domstolarna tala mot att ett nytt avtal mellan samma parter blir att bedöma som ett uppdragsavtal, trots att parterna betraktar sitt avtal på det viset.²⁹ Om en mer ingripande förändring sker av relationen mellan arbetspresterande part och huvudman kan naturligtvis förhållandet anses övergå från ett anställningsförhållande till ett uppdragsförhållande.³⁰

3.6 Sedvana och uppfattningar i branschen

De nyss återgivna omständigheterna tycks i domstolspraxis i första hand användas för att antingen modifiera det resultat vilket följer av helhetsbedömningen eller utgöra tillägg till denna när sammanvägningen inte ger något klart utfall.

En mer betydelsefull faktor utgörs av etablerad sedvana i branschen. Redan i NJA 1949 s. 768 framhölls att, om avtalet är av mer förekommande typ, ledning kan hämtas från uppfattningen om rättsläget som mera allmänt gjort sig gällande. Den bild som framträder vid en genomgång av praxis från det senaste decenniet är att domstolarna vid gränsdragningen mellan arbetstagare och uppdragstagare tillskriver sedvanan i branschen en avgörande betydelse. Tendensen är så stark att den inom branschen

²⁶ Prop. 1973:129 s. 196 och prop. 1975/76: 105 bil. 1 s. 309 och 324.

²⁷ Se också Sigeman (2001) s. 25.

²⁸ Se t.ex. AD 1980 nr 108 och 1982 nr 104. Se även rättsfallen i avsnitt 3.7. Partsuppfattningen har även beaktats i AD 1981 nr 121.

²⁹ AD 1974 nr 3 och 1995 nr 26. Detta förhållande bedömdes troligtvis som talande mot ett uppdragsavtal även i AD 1995 nr 26 trots att Arbetsdomstolen inte uttryckligen nämnde det.

³⁰ Se t.ex. AD 1975 nr 33, 1980 nr 24, 1981 nr 121 och 1994 nr 130. Se även SOU 1993:32 s. 226.

vedertagna uppfattningen om gränsdragningen i princip alltid blir bestämmande för utgången i målet.

NJA 1992 s. 631. En skådespelerska som engagerats av ett filmbolag för en dags uppdrag avseende en reklamfilm yrkade ersättning enligt reglerna för den statliga lönegarantin. Skådespelerskan åberopade ett kollektivavtal som avsåg konstnärlig personal, bl.a. skådespelare, som anlitats för inspelning och efterbearbetning av film och video, och som föreskrev att anställningsförhållande rådde mellan den konstnärliga personalen och den som anlitat dem. HD konstaterade att korta anställningar på en eller två dagar var, enligt vad som uppgetts, mycket vanliga inom branschen och ansåg att filmbolaget och skådespelerskan fick antas ha varit ense om att ett anställningsavtal förelåg, och att skådespelerskan därför var att anse som arbetstagar hos filmbolaget.

Särskild tyngd ges åt sedvanan i branschen där denna grundas på kollektivavtal slutna på central nivå. Liksom vid andra frågor tycks domstolarnas utgångspunkt vara att sådana kollektivavtal är slutna mellan jämnstarka parter och därför får antas återspegla balanserade lösningar. Vidare anses centrala kollektivavtal normalt ge uttryck för den praxis som har utbildats inom branschen och som tillmäts avsevärd betydelse vid bestämmandet av om anställningsförhållande föreligger eller inte. Detta gäller i vart fall om denna praxis inte strider mot några starka sociala skäl. I praxis är det främst Journalistförbundets s.k. frilansavtal som varit föremål för prövning.³¹ Sådan på kollektivavtal grundad sedvana i branschen har givits genomslag även på arbetsplatser vilka inte omfattas av kollektivavtalet.³² I de fall där det föreligger en tydlig och accepterad sedvana i branschen för hur gränsen mellan arbetstagar och uppdragstagar skall dras, tycks det som att domstolarna inte försöker skapa ett eget arbetstagarbegrepp i det enskilda fallet utan strävar efter att hålla sig till det arbetstagarbegrepp som följer av sedvanan. Låt oss följa domstolens resonemang i AD 1994 nr 104.

Målet gällde huruvida en person som medverkat i en tidning varit att betrakta som arbetstagar eller självständig uppdragstagar. Mellan parterna gällde ett kollektivavtal för frilansmedarbetare, det s.k. frilansavtalet. Domstolen genomförde den sedvanliga helhetsbedömningen men lät värderingen och viktningen av de olika omständigheterna färgas av frilansavtalets bestämmelser. Domstolen konstaterade t. ex. att omständigheter som att personen i fråga arbetat under lång tid åt tidningen eller att tidningen utgjort personens största inkomstkälla under de senaste åren, inte gav något påtagligt stöd för att anställningsförhållande förelåg. I frilansavtalet förutsattes nämligen att frilansmedarbetare kunde anlitats regelbundet under lång tid. Inte heller det faktum att tidningen försett personen med viss utrustning och visst material talade speciellt för en anställning, då detta syntes föranlett av praktiska skäl. Att den ersättning tidningen utbetalat varit i stort sett densamma per månad ansågs vidare naturligt med tanke på att medarbetarskapet var kontinuerligt, vilket frilansavtalet också förutsatte. Domstolen fann vid en helhetsbedömning att övervägande skäl talade för att personen i förhållande till tidningen intagit en ställning som uppdragstagar och inte som anställd.

Även andra, mindre uttalade former av branschpraxis kan tillmätas relevans.³³ I dessa fall kan branschpraxis antingen beaktas som ett moment i helhetsbedömningen eller i vart fall som ett argument för att något kringgående av lag eller kollektivavtal inte förevarit.

³¹ AD 1987 nr 21, AD 1994 nr 104 och AD 1998 nr 138.

³² NJA 1992 s. 631, AD 1987 nr 21 och AD 1998 nr 138.

³³ Se t. ex. AD 1983 nr 183 (hänsyn togs till uppfattningen hos parterna på arbetsmarknaden såsom ett uttryck för det allmänt rådande synsättet på området).

I AD 1994 nr 130 var frågan om kringgående av gällande kollektivavtal för försäkringstjänstemän förelåg i ett fall där ett försäkringsbolag ingått samarbetsavtal i form av franchiseavtal om försäljning och beståndsvård med två aktiebolag som ägdes av tre hos försäkringsbolaget tidigare anställda fälttjänstemän. I samband med den sedvanliga helhetsbedömningen vägde domstolen in bl.a. den omständigheten att försäkringsbolagets åtgärd att träffa samarbetsavtal med fälttjänstemän inte innefattade någon avvikelse från vad som tidigare förekommit och varit accepterat inom branschen. Domstolen fann att ett uppdragsavtal var för handen och att kollektivavtalen inte skulle tillämpas på fälttjänstemännen.³⁴

3.7 Bolag som avtalspart

Som tidigare har nämnts kan inte juridiska personer – vare sig det är fråga om ett handelsbolag, ett aktiebolag eller någon annan form av juridisk person – vara arbetstagarer. Endast fysiska personer kan vara arbetstagarer. Ett arbetsavtal som på den arbetspresterande partens sida formellt ingåtts av en juridisk person kan inte utgöra ett anställningsavtal med mindre situationen skall uppfattas så att det finns en fysisk person som är arbetspresterande part. Domstolarna ser mer till realiteterna än till formaliteterna när de bedömer den rättsliga innebörden av ett arbetsavtal och det är därför inte uteslutet att ett anställningsavtal är för handen, även om ett bolag formellt står som arbetspresterande part i ett arbetsavtal. Domstolen kan göra en s.k. "genomsyn" och den fysiska person som finns bakom den juridiska personen blir då att betrakta som den reellt förpliktade och kan därmed vara arbetstagarer i rättslig mening.

Även i fall där en juridisk person anges som arbetspresterande part gör domstolarna en helhetsbedömning, varigenom det blir möjligt att avgöra huruvida det är befogat att anse den fysiska person vilken står bakom bolagsbildningen som arbetstagarer i förhållande till huvudmannen i avtalsförhållandet. Det förhållandet att avtalet formellt sett ingåtts av en juridisk person inverkar dock på bedömningen. I AD 1994 nr 130 uttalade domstolen att det förhållandet att ett aktiebolag – med den ingående reglering och kontroll i skilda hänseenden som gäller för en sådan juridisk person – angivits som arbetspresterande part i avtalet utgör en omständighet som med betydande tyngd talar emot att ett arbetstagarförhållande föreligger. Vidare har HD framhållit att om någon väljer att i stället för att själv ingå avtal låta ett bolag, i vilket han är delägare, vara part i ett avtal bör han normalt vara förhindrad att göra gällande att han själv är avtalspart, även om det i någon situation skulle visa sig förmånligare för honom (NJA 1996 s. 311). Att ett bolag står som avtalspart i ett arbetsavtal synes närmast innebära en sorts presumption för ett uppdragsförhållande.

I ovan nämnda AD 1994 nr 130 fann AD efter en helhetsbedömning att personerna i fråga inte var arbetstagarer, trots att det förelåg flera omständigheter som generellt talade för ett anställningsförhållande. Domstolen angav i sina domskäl bl.a. att det var med särskilt beaktande av att de arbetspresterande parterna utgjordes av aktiebolag som personerna i fråga inte var att anse som arbetstagarer.

Trots att ett bolag formellt är avtalspart kan ett anställningsförhållande föreligga om avtalet ingåtts i syfte att kringgå tvingande lag eller kollektivavtal eller om eljest starka skäl tyder på att ett anställningsförhållande föreligger, t.ex. att den arbetspresterande parten tidigare varit anställd hos huvudmannen.

AD 1995 nr 26 gällde en person som genom sitt aktiebolag skulle arbeta som uppdragstagarer på ett arkitektkontor där han tidigare varit anställd. Domstolen konstaterade att personen i fråga arbetade huvudsakligen på kontoret och använde sig av dess materiel och arbetsredskap, att han normalt arbetade 40

³⁴ Se även t.ex. AD 1981 nr 121 (där domstolen beaktade att den lokala arbetstagarorganisationen accepterat att deras medlemmar var uppdragstagarer). Jfr AD 1985 nr 28 (vicevärd).

timmar i veckan, att han därutöver ibland arbetade övertid som han fick över-tidsersättning för samt att hans arbetsförhållanden inte skilde sig från de an-ställas. Domstolen fann vid ett övervägande av dessa och övriga i målet fram-komma omständigheter att personen var i rättslig mening anställd på arkitekt-kontoret.³⁵

3.8 Särskilt om inbetalning av preliminärskatt och socialavgifter m.m.

En fråga är vilken betydelse som vid helhetsbedömningen skall tillmätas vem av par-terna som betalar preliminär skatt och socialavgifter till följd av arbetsavtalet. I vilka fall sådana avgifter skall betalas och vem som skall betala dem bestäms av regler inom skatterätten och socialförsäkringsrätten. Som angetts ovan avgörs denna fråga i prak-tiken genom skattemyndighetens beslut om utfärdande av F- eller A-skattsedel för den arbetspresterande parten.³⁶

Domstolarna tycks numera vara införstådda med att det inte finns någon överens-stämmelse mellan det civilrättsliga och det skatte- respektive socialförsäkringsrätts-liga arbetstagarbegreppet. Den som t.ex. betalar arbetsgivaravgifter och därmed är att anse som arbetsgivare inom socialförsäkringsrätten blir inte med automatik att anse som arbetsgivare i mål som prövas av Arbetsdomstolen eller Högsta domstolen. Illustrativt är AD 1998 nr 138 där domstolen anförde att huvudmannen visserligen gjorde avdrag för preliminärskatt och erlade socialavgifter men att detta skedde i över-ensstämmelse med den rättsliga regleringen på området och inte gav något påtagligt stöd för att den arbetspresterande parten skulle anses vara anställd. I NJA 1996 s. 311 betalades socialavgifter och mervärdeskatt av det bolag som den arbetspresterande parten ägde. Domstolen fann likväl att den arbetspresterande parten var arbetstagare.

Betydelsen av att den arbetspresterande parten innehar F-skattsedel har veterli-gen inte berörts i praxis från Högsta domstolen eller AD. Prövningen av en ansökan om F-skattsedel görs av skattemyndigheten. F-skattsedel skall i princip utfärdas för den som uppger sig bedriva eller ha för avsikt att bedriva näringsverksamhet här i lan-det, såvida det inte finns skälig anledning att anta att näringsverksamhet varken be-drivs eller kommer att bedrivas. Skattemyndighetens prövning innefattar en schablon-artad bedömning av den verksamhet som den arbetspresterande parten avser att be-driva, och innefattar inte något ställningstagande till hur partssamarbetet ser ut i de konkreta situationer där en utfärdad F-skattsedel åberopas. En F-skattsedel kan där-för knappast tillmätas annat värde än att det pekar på hur parterna ursprungligen upp-fattade avtalsförhållandet (jfr ovan avsnitt 3.5).

3.9 Särskilt om jämställda uppdragstagare

Av 1 § andra stycket MBL framgår att lagen – till skillnad från de övriga arbetsrättsliga lagarna – tillämpas inte bara på arbetstagare i ordets gängse, civilrättsliga mening, utan också på den kategori som brukar benämnas *jämställda uppdragstagare*.³⁷ Vid tillkomsten av lagen bedömdes det som angeläget att lagreglerna om föreningsrätt, förhandlingsrätt och kollektivavtal skulle kunna tillämpas även på den grupp av arbets-presterande parter som inte var arbetstagare men stod dessa nära. Jämställda upp-dragstagare definieras enligt lagen som den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en an-ställd.³⁸

³⁵ Se även NJA 1996 s. 311.

³⁶ Se vidare avsnitt 1.2.2.

³⁷ Tidigare användes uttrycket beroende uppdragstagare (jfr prop. 1975/96:105 bil. 1 s. 324 f.).

³⁸ Av 2 § konkurrenslagen framgår att lagen inte tillämpas på överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön eller andra anställningsvillkor. Begreppet arbetstagare i konkurrenslagen är detsamma som enligt medbestämmandelagen, dvs. arbetsmarknadsundantaget omfattar även jämställda upp-dragstagare. Se vidare Malmberg (2001) s. 196. Även i 6 kap. 1 § andra stycket skadeståndslagen finns ett motsvarande tillägg. Det anses inte kunna förutsättas att de två tilläggen har ett likartat innehåll, se Käll-ström i Schmidt (1994) s. 63.

Som ett exempel på jämställda uppdragstagare har ofta nämnts bensinstationsföreståndare. En bensinstationsföreståndare driver rörelsen i egen regi och är därmed inte anställd, men han är starkt beroende av det bolag som levererar olja till stationen, eftersom leveranserna är avgörande för rörelsens fortbestånd. Andra exempel på jämställda uppdragstagare är symaskinsrepresentanter och andra handels- eller försäkringsagenter, annonsombud och skogskörare med egna fordon.³⁹ Också franchisetagare torde ofta ha sådan ställning hos sina huvudmän.⁴⁰

I den mån det blir aktuellt att pröva om någon är jämställd uppdragstagare eller t. ex. självständig uppdragstagare skall prövningen som vanligt avse samtliga omständigheter av betydelse. Man har att ta hänsyn till t. ex. innehållet i parternas avtal, den faktiska tillämpningen av avtalet samt parternas ekonomiska och sociala ställning.⁴¹ Om någon betraktas som jämställd uppdragstagare betyder det alltså att lagens regler om t. ex. föreningsrätt, förhandlingsrätt och information, kollektivavtal och fredsplikt blir tillämpliga. Flera av lagens regler utgår dock från att det skall finnas en organisation på de arbetandes sida. Reglerna blir därmed tillämpliga med avseende på den jämställda uppdragstagaren bara om denne är medlem i en sådan organisation som avses i 6 §. Att en person bedöms vara jämställd uppdragstagare utesluter inte att han anställer personal, t. ex. medhjälpare på bensinstationen, och i den egenskapen anses som arbetsgivare.

Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet har med tiden kommit att få ett alltmer vidsträckt tillämpningsområde⁴² och Arbetsdomstolen ifrågasatte i AD 1985 nr 57 om det överhuvudtaget finns något utrymme för att tillämpa bestämmelsen om jämställda uppdragstagare. Uttalandet har utsatts för kritik. Kritikerna synes vilja göra gällande att tolkningen av begreppet jämställda arbetstagare borde, i likhet med vad som gäller avseende arbetstagarbegreppet, kunna vara extensiv och fånga in nya arbetsformer som t. ex. franchising. Därmed skulle begreppet alltså ha en praktisk betydelse, låt vara att det täcker andra grupper än tidigare.⁴³

Utdrag ur litteraturförteckningen

- Adlercreutz, A. (1964) Arbetstagarbegreppet. Norstedts.
- Bergqvist, O., Lunning, L. & Toijer, G. (1997) Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer. 2 uppl. Publica.
- Källström, K. (1999) Employment and Contract Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Vol. 21. p. 157–185.
- Lunning, L. & Toijer, G. (2002) Anställningsskydd. Kommentarer till anställningsskyddslagen. 8 uppl. Norstedts.
- Malmberg, J. (2001) Collective Agreements and Competition Law in Sweden. I: N. Bruun & J. Hellsten, *Collective Agreements and Competition Law in The EU*. Iustus.
- Schmidt, F. (1994) Löntagarrätt. Reviderad upplaga ombesörjd av T. Sigeman under medverkan av R. Eklund, H. Göransson och K. Källström. Juristförlaget.
- Sigeman, T. (1987) Anmälan av Bergqvist & Lunning Medbestämmandelagen. SvJT 1987 s. 609–615.
- Sigeman, T. (2001) Arbetsrätten. 3 uppl. Norstedts.

³⁹ Se SOU 1975:1 s. 726 f.

⁴⁰ Sigeman (2001) s. 31.

⁴¹ Prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 325.

⁴² Jfr prop. 1975/76:105 bil. 1 s. 324.

⁴³ Sigeman (1987) s. 613, Källström i Schmidt (1994) s. 70 och Bergqvist m.fl. (1997) s. 45 f.

Lag (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

(senast ändrad genom SFS 2009:414)

Varsel om driftsinskränkning	316
Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga	317
Övriga bestämmelser	318
Propositioner	319

Varsel om driftsinskränkning

1 § En arbetsgivare som avser att genomföra en driftsinskränkning enligt 2 eller 3 § skall inom den tid som anges där skriftligen varsla Arbetsförmedlingen, om minst fem arbetstagare berörs av inskränkning. Detta gäller också om driftsinskränkning under en period av nittio dagar kan antas föra med sig att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst tjugo. *Lag (2007:401)*

2 § Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra uppsägning skall lämnas

1. minst två månader före driftsinskränkning, om högst 25 arbetstagare berörs av uppsägning,
2. minst fyra månader före driftsinskränkning, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs av uppsägning,
3. minst sex månader före driftsinskränkning, om fler än 100 arbetstagare berörs av uppsägning. *Lag (1994:1689)*

2 a § Ett varsel enligt 2 § skall innehålla all relevant information om de planerade uppsägningarna och särskilt innehålla uppgift om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, och
4. den tidpunkt då driftsinskränkning är avsedd att genomföras och den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.

Så snart som möjligt, dock senast en månad före driftsinskränkning, skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslet med

1. uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägning,
2. relevant information om de förhandlingar som inför uppsägningarna har förts enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller enligt motsvarande bestämmelser i kollektivavtal, och
3. en kopia av den skriftliga underrättelse som har lämnats till motparten enligt 15 § andra stycket lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsförmedlingen kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket. *Lag (2007:401)*

3 § Varsel om sådan driftsinskränkning som kan medföra permittering skall lämnas minst en månad i förväg.

Varsel om driftsinskränkning skall lämnas minst sex veckor i förväg om en arbetstagare som anställts för en viss tid, en viss säsong eller ett visst arbete på grund av driftsinskränkning inte kan beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja. *Lag (1994:1689)*

3 a § Ett varsel enligt 3 § skall innehålla uppgift om

1. orsaken till den driftsinskränkning som har föranlett permitteringen,
2. den tidpunkt då driftsinskränkning är avsedd att genomföras, och
3. antalet berörda arbetstagare, fördelade på yrkesgrupper.

Så snart som möjligt skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslat med uppgift om vilka arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen.

Arbetsförmedlingen kan förelägga arbetsgivaren vid vite att fullgöra sina skyldigheter enligt andra stycket. *Lag (2007:401)*

4 § Har arbetsgivaren inte kunnat förutse de omständigheter som driftsinskränkningen beror på, så lång tid i förväg som anges i 2 eller 3 §, skall varsel i stället lämnas så snart som möjligt. I de fall som avses i 2 § får varsel aldrig lämnas senare än en månad före driftsinskränkningen. *Lag (1994:1689)*

5 § har upphävts genom lag (1994:1689).

6 § En arbetsgivare får i stället för att varsla Arbetsförmedlingen om driftsinskränkning underrätta Arbetsförmedlingen om att arbetsgivaren har begärt eller avser att begära förhandling enligt 11 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller motsvarande bestämmelser i kollektivavtal om en sådan förändring av sin verksamhet som medför eller kan medföra en driftsinskränkning. För att arbetsgivaren skall få förfara på detta sätt i stället för att varsla krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid den tidpunkt för varsel som anges i 2–4 §§ samt att arbetsgivaren senast då också lämnar sådana uppgifter som avses i 2 a § första stycket eller 3 a § första stycket. *Lag (2007:401)*

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga

7 § Arbetsförmedlingen får i den utsträckning Arbetsförmedlingen anser det påkallat, förelägga arbetsgivare att lämna uppgift

1. om arbetsstyrkans storlek och sammansättning med avseende på arbetstagar-
nas ålder, kön, nationalitet och huvudsakliga arbetsuppgifter,
2. om antalet arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,
3. om förestående förändringar i arbetsstyrkan såsom uppsägningar, permittering-
ar, omplaceringar eller lediga platser som föranleder nyanställning, samt
4. om förekomsten av tidsbegränsade anställningar.

Föreläggande kan förenas med vite. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig. *Lag (2007:401)*

7 a § har upphävts genom lag (1996:1425).

8 § En arbetsgivare är skyldig att överlägga med Arbetsförmedlingen eller den Arbetsförmedlingen förordnar

1. om åtgärder för att förbättra arbetsförhållandena för redan anställda äldre ar-
betstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga,
2. om åtgärder för att trygga fortsatt anställning åt sådana arbetstagare,
3. om nyanställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsfö-
rmåga samt om åtgärder för att främja sådan anställning.

Till överläggning enligt första stycket skall förutom arbetsgivaren berörda arbetsta-
garorganisationer kallas. Den organisation som arbetsgivaren tillhör skall kallas till
överläggning inför Arbetsförmedlingen. Kallelse av arbetsgivare kan av Arbetsför-
medlingen förenas med vite. *Lag (2007:401)*

9 § När det finns skäl till det skall Arbetsförmedlingen, på grundval av vad som före-
kommit vid överläggning inför Arbetsförmedlingen enligt 8 §, meddela arbetsgivaren
anvisningar i fråga om åtgärder som bör vidtas för att bereda bättre sysselsättnings-
möjligheter åt äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Ar-
betsförmedlingen kan därvid uppmana arbetsgivaren att i samband med nyanställ-
ningar öka andelen sådana arbetstagare i arbetsstyrkan i enlighet med vad Arbetsför-
medlingen närmare anger. *Lag (2007:401)*

10 § har upphävts genom lag (2007:401).

11 § I ärenden om överläggning enligt 8 §, vid anvisningar enligt 9 §, eller i ärenden som Arbetsförmedlingen tagit upp på anmälan av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ, skall arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer beredas tillfälle att yttra sig samt, om det anses lämpligt, kallas till överläggning inför Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen kan även förelägga arbetsgivaren att förete handlingar som kan antas ha betydelse för bedömningen av arbetsgivarens personalpolitik.

Kallelse av arbetsgivare till överläggning samt föreläggande att förete handlingar kan förenas med vite.

Innan föreläggande att förete handlingar meddelas, skall arbetsgivaren och berörda organisationer beredas tillfälle att yttra sig. *Lag (2007:401)*

12 § Följer arbetsgivare inte anvisningar som meddelats av Arbetsförmedlingen enligt 9 § och är det med hänsyn till omständigheterna uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt, kan Arbetsförmedlingen förordna att arbetsgivaren inte får anställa andra arbetstagare än dem som Arbetsförmedlingen har anvisat eller godtagit. *Lag (2007:401)*

13 § Arbetsförmedlingen kan på framställning av en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation eller på eget initiativ ta upp överläggningar med organisationerna inom en bransch eller del därav angående åtgärder för att främja anställning av äldre arbetstagare eller arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Arbetsförmedlingen kan på grundval av vad som förekommit vid dessa överläggningar meddela anvisningar om sådana åtgärder för den bransch eller del därav som överläggningarna avsett.

lakttar arbetsgivare inte anvisningar som meddelats med stöd av första stycket, kan Arbetsförmedlingen kalla arbetsgivaren samt berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer till överläggningar enligt 8 §. *Lag (2007:401)*

14 § har upphävts genom lag (1996:1425).

Övriga bestämmelser

15 § Beträffande den som företräder arbetstagarorganisation i frågor enligt denna lag och icke omfattas av lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen äger 6 kap. 10–14 §§ arbetsmiljölagen (1977:1160) motsvarande tillämpning. *Lag (1977:1165)*

16 § Den som har tagit befattning med ett ärende enligt denna lag får inte obehörigen röja eller utnyttja vad han eller hon därvid har fått veta om enskildas personliga förhållanden eller affärs- eller driftförhållanden.

I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). I fråga om uppgifter som en myndighet enligt förevarande lag lämnar till en företrädare för en arbetstagarorganisation vid myndigeten eller vid någon annan myndighet gäller 10 kap. 14 § och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen. *Lag (2009:414)*

17 § Arbetsgivare, som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att varsla om driftsinskränkning enligt vad som föreskrives i denna lag, kan åläggas att utge en särskild varselavgift till staten. Underlåtes varsel under tid, då arbetsgivaren är i konkurs, skall varselavgift i stället utges av den som företräder konkursboet.

Varselavgift fastställs för varje påbörjad vecka som varsel försumrats samt bestämmas till lägst 100 och högst 500 kronor för varje arbetstagare som beröres av driftsinskränkningen.

Om särskilda skäl föreligger kan varselavgift bestämmas till lägre belopp än nu sagts. Fullständig befrielse från sådan avgift kan också äga rum. *Lag (1996:1425)*

18 § Varselavgift åläggs av allmän domstol på talan av Arbetsförmedlingen. Sådan talan skall väckas inom ett år efter driftsinskränkningen. Försummas det, är talan förlo-rad. *Lag (2007:401)*

19 § Den som i varsel enligt denna lag eller i underrättelse eller i uppgift som avses i 6 och 7 §§ uppsåtligen eller av grov oaktsamhet lämnar oriktig uppgift, vilken ej saknar betydelse, dömes till böter eller fängelse i högst ett år. *Lag (1996:1425)*

20 § Arbetsgivare, som ej iakttager förordnande enligt 12 §, dömes till böter eller fängelse i högst ett år.

21 § har upphävts genom lag (1975:743).

22 § Allmänt åtal för brott som avses i 19 eller 20 § får väckas endast efter medgivande av Arbetsförmedlingen. *Lag (2007:401)*

23 § Talan om utdömande av vite enligt denna lag förs av Arbetsförmedlingen. *Lag (2007:401)*

24 § Beslut av Arbetsförmedlingen enligt denna lag får överklagas hos regeringen. *Lag (2007:401)*

25 § Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsförmedlingen får föreskriva undantag från 1–12 §§ samt meddela närmare föreskrifter för tillämpningen av dessa bestämmelser. Sådana undantag eller föreskrifter får dock inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar. *Lag (2007:401)*

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Propositioner

<i>SFS 1974:13</i>	<i>SFS 1974:368</i>	<i>SFS 1975:743</i>	<i>SFS 1977:1165</i>
Prop. 1973:129	Prop. 1974:88	Prop. 1975:78	Prop. 1976/77:149
<i>SFS 1980:219</i>	<i>SFS 1982:81</i>	<i>SFS 1984:423</i>	<i>SFS 1984:511</i>
Prop. 1979/80:80	Prop. 1981/82:71	Prop. 1983/84:142	Prop. 1983/84:162
<i>SFS 1985:222</i>	<i>SFS 1994:1689</i>	<i>SFS 1996:1425</i>	<i>SFS 2007:401</i>
Prop. 1984/85:96	Prop. 1994/95:102	Prop. 1996/97:16	Prop. 2006/07:89
<i>SFS 2009:414</i>			
Prop. 2008/09:150			

ARBETSFÖRMEDLINGENS FÖRESKRIFTER

AMSFS 1996:7 Vissa undantag från lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder

[Undantag från 1–3 och 6 §§ främjandelagen]

1 § Denna författning gäller driftsinskränkningar som berör arbetstagare inom bygg-, anläggnings- och vägbyggnadsbranscherna, vilka omfattas av avtalet om anställningsskydd den 14 mars 1988 mellan Byggförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Statsanställdas Förbund (numera SEKO, Facket för Service och Kommunikation).

2 § En arbetsgivare, som omfattas av det berörda avtalet om anställningsskydd, får tillämpa följande tider för varsel eller underrättelse om en påkallad MBL-förhandling till länsarbetsnämnden i det län, där driftsinskränkning skall genomföras, i stället för de tider som följer av 1–3 och 6 §§ främjandelagen:

1. Om driftsinskränkningar i ett län för med sig, att antalet uppsägningar eller andra upphöranden av anställningar omfattar högst 19 arbetstagare inom respektive turordningsområde under en period av 90 dagar, behöver arbetsgivaren inte lämna varsel eller underrättelse till länsarbetsnämnden.
2. Om driftsinskränkningar i ett län för med sig, att antalet uppsägningar eller andra upphöranden av anställningar omfattar 20 eller fler arbetstagare inom respektive turordningsområde under en period av 90 dagar, skall arbetsgivaren lämna varsel eller underrättelse om påkallad MBL-förhandling till länsarbetsnämnden minst två månader före den första driftsinskränkningen.
3. Arbetsgivaren behöver inte lämna varsel eller underrättelse till länsarbetsnämnden om en driftsinskränkning som endast föranleder permittering eller att tidsbegränsade anställningar upphör.

ARBETSFÖRMEDLINGENS ALLMÄNNA RÅD

**AFFS 2010:2 Tillämpningen av lagen (1974:13)
om vissa anställningsfrämjande åtgärder****Varsel om driftsinskränkning***Till 1 §*

1 § Varsel lämnas av arbetsgivare till Arbetsförmedlingen om minst fem personer berörs i ett län där driftsinskränkningen genomförs. Om driftsinskränkningen av verksamheten sker i olika län lämnas ett varsel för varje län. Driftsinskränkning som omfattar arbetstagare vid en arbetsgivares driftsenheter i två eller flera län men där anställningen är central lämnas som ett gemensamt varsel. Om färre än fem personer i ett län berörs finns ingen varselskyldighet, även om fler än fem personer totalt i landet berörs.

Till 2 §

2 § Varseltiden räknas från den tidpunkt då arbetsgivaren anmäler varsel till Arbetsförmedlingen enligt 2 a–3 a §§, till den dag då den förste arbetstagaren får lämna sin anställning. Deras uppsägningstider saknar därvid betydelse.

Till 2 a–3 a §§

3 § Av lagens 2 a och 3 a §§ framgår vilken information ett varsel ska innehålla. Först när arbetsgivaren lämnat dessa uppgifter är varselskyldigheten fullgjord.

Uppgifter om varsel lämnas på Arbetsförmedlingens hemsida (www.arbetsformedlingen.se). Arbetsgivaren skriver ut en blankett med anmälan om varsel i samband med att uppgifterna lämnas. Blanketten ska skickas undertecknad till Arbetsförmedlingen. Den arbetsgivare som inte har tillgång till internet kan hos Arbetsförmedlingen begära en blankett för registrering.

4 § Som arbetstagare räknas alla anställda oavsett anställningsform. Antalet arbetstagare som berörs av driftsinskränkningen är samtliga som slutar sin anställning alternativt permitteras helt eller delvis på grund av driftsinskränkningen, oavsett vad arbetsgivaren erbjuder i form av ekonomisk kompensation eller annan lösning.

När driftsinskränkningen avser tidsbegränsade anställningar anses de arbetstagare berörda där det finns en överenskommelse med arbetsgivaren om anställning som sträcker sig över datum för driftsinskränkningen. Detsamma gäller där parterna har förutsatt att anställningen ska fortsätta om inte arbetsbrist eller liknande hindrar en fortsättning.

5 § Om arbetsgivaren anmäler ytterligare driftsinskränkningar efter det att en anmälan om varsel gjorts bör vanligtvis ett nytt varsel bedömas föreligga. Om arbetsgivaren inleder nya förhandlingar med facklig organisation avseende ytterligare inskränkningar kan det utgöra en grund för att det bedöms som skilda varsel.

Att en arbetsgivare som av ren glömska lämnar varsel någon dag för sent eller som av misstag försummar att lämna uppgift som avses i lagens 6 § bör inte bedömas som grov oaktsamhet. Något större mått av oaktsamhet krävs dock inte för att oaktsamheten ska kunna betraktas som grov i lagens mening. Frågan om arbetsgivaren har förfarit uppsåtligt eller grovt oaktsamt bedöms efter förhållandena vid den tidpunkt då varsel lämnades.

Till 4 §

6 § En arbetsgivare ska ha en sådan framförhållning att vad lagen föreskriver om varsel kan följas. Varsel ska lämnas så snart som möjligt även om det föreligger en force majeure-situation. Om förutsättning för undantag från huvudregelns angivna tider föreligger bör en arbetsgivare ändå inte vänta med att varsla till dess arbetsgivaren har fått full klarhet i att en driftsinskränkning bedöms vara nödvändig. Arbetsgivaren bör

inte heller invänta att t.ex. förhandlingar med de fackliga organisationerna eller förhandlingar rörande ändrade ägarförhållanden av företaget är slutförda innan varsel lämnas.

Exempel på omständigheter som ligger utanför arbetsgivarens kontroll (force majeure) och som därför inte har kunnat förutses av arbetsgivaren är:

- säsongen börjar senare eller slutar tidigare än beräknat,
- råvarutillförsel uteblir,
- en underleverantör blir helt plötsligt eller oväntat utan beställningar,
- kundorder annulleras hastigt,
- offentliga restriktioner försvårar fortsatt verksamhet,
- plötsliga importrestriktioner införs i ett land som hindrar eller minskar ett företags exportmöjligheter,
- företagets lokaler brinner ned, eller
- andra likartade skäl.

7 § När arbetsgivare i sin varselanmälan hänvisar till undantagsreglerna i lagens 4 § bör en utförlig förklaring till detta skriftligen lämnas till Arbetsförmedlingen i samband med anmälan. Arbetsgivaren ska förklara varför denne inte borde ha förstått behovet av en driftsinskränkning i sådan tid att varsel kunnat lämnas i rätt tid.

Till 6 §

8 § En arbetsgivare har möjlighet att i stället för att varsla Arbetsförmedlingen, lämna skriftlig underrättelse i vissa fall. Tidpunkten för när underrättelsen ska lämnas och innehållet i denna underrättelse är samma som när varsel lämnas.

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

(senast ändrad genom SFS 2011:1033)

Inledande bestämmelser	323
Föreningsrätt	324
Förhandlingsrätt	324
Rätt till information	325
Kollektivavtal	326
Medbestämmanderätt genom kollektivavtal	328
Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal	328
Facklig vetorätt i vissa fall	329
Fredsplikt	330
Varsel	331
Medling	331
Skadestånd och andra påföljder	332
Varselavgift	333
Tvisteförhandling och rättegång	333
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	334
Propositioner	334

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag äger tillämpning på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Som arbetstagare anses i lagen även den som utför arbete åt annan och därvid ej är anställd hos denne men har en ställning av väsentligen samma slag som en anställd. Den för vars räkning arbetet utföres skall i sådant fall anses som arbetsgivare.

2 § Arbetsgivares verksamhet som är av religiös, vetenskaplig, konstnärlig eller annan ideell natur eller som har kooperativt, fackligt, politiskt eller annat opinionsbildande ändamål undantages från lagens tillämpningsområde såvitt avser verksamhetens mål och inriktning.

3 § Innehåller lag eller med stöd av lag meddelad författning särskild föreskrift som avviker från denna lag, gäller den föreskriften.

4 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag. *Lag (2005:392)*

5 § Vad i denna lag föreskrivs innebär inte rätt till insyn för en part i sådana förhållanden hos motparten, som har betydelse för en förestående eller redan utbruten arbetskonflikt, eller rätt till inflytande över motpartens beslut rörande sådan konflikt.

Föreskrifterna i 11, 12, 19, 34, 35, 38 och 39 §§ skall tillämpas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller. *Lag (1994:1686)*

6 § Med arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som enligt sina stadgar skall tillvarata arbetstagarnas intressen i förhållandet till arbetsgivaren. Med arbetsgivarorganisation avses motsvarande sammanslutning på arbetsgivarsidan.

Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare.

Bestämmelser som avser arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation gäller i tillämpliga delar sammanslutning av flera sådana organisationer. Vad som sägs om medlem i organisation gäller i sådant fall de anslutna organisationerna och deras medlemmar.

Föreningsrätt

7 § Med föreningsrätt avses rätt för arbetsgivare och arbetstagare att tillhöra arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation, att utnyttja medlemskapet och att verka för organisationen eller för att sådan bildas.

8 § Föreningsrätten skall lämnas okränkta. Kränkning av föreningsrätten föreligger, om någon på arbetsgivar- eller arbetstagersidan vidtager åtgärd till skada för någon på andra sidan för att denne har utnyttjat sin föreningsrätt eller om någon på ena sidan vidtager åtgärd mot någon på andra sidan i syfte att förbjuda denne att icke utnyttja sin föreningsrätt. Sådan kränkning föreligger även om åtgärden vidtages för att åtagande mot annan skall uppfyllas.

Arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation är icke skyldig att tåla sådan kränkning av föreningsrätten som innebär intrång i dess verksamhet. Finns både lokal och central organisation, gäller vad som nu har sagts den centrala organisationen.

Sker kränkning av föreningsrätten genom avtalsuppsägning eller annan sådan rättshandling eller genom bestämmelse i kollektivavtal eller annat avtal, är rättshandlingen eller bestämmelsen ogiltig.

9 § Det åligger arbetsgivar- och arbetstagarorganisation att söka hindra, att medlem vidtager åtgärd som kränker föreningsrätten, Har medlem vidtagit sådan åtgärd, är organisationen skyldig att söka förbjuda honom att upphöra därmed.

Förhandlingsrätt

10 § Arbetstagarorganisation har rätt till förhandling med arbetsgivare i fråga rörande förhållandet mellan arbetsgivaren och sådan medlem i organisationen, som är eller har varit arbetstagare hos arbetsgivaren. Arbetsgivare har motsvarande rätt att förhandla med arbetstagarorganisation.

Förhandlingsrätt enligt första stycket tillkommer arbetstagarorganisationen även i förhållande till organisation som arbetsgivaren tillhör och arbetsgivarens organisation i förhållande till arbetstagarorganisationen.

11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt första stycket.

12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet.

13 § Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal. *Lag (1994:1686)*

14 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11–13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

15 § En part som är skyldig att förhandla skall själv eller genom ombud inställa sig vid förhandlingssammanträde och, om det behövs, lägga fram ett motiverat förslag till lösning av den fråga som förhandlingen avser. Parterna kan gemensamt välja någon annan form för förhandling än sammanträde.

En arbetsgivare skall i samband med förhandling inför beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist i god tid skriftligen underrätta motparten om

1. skälen till de planerade uppsägningarna,
2. antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
3. antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
4. den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas, och
5. beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal vid uppsägning.

Arbetsgivaren skall också lämna motparten en kopia av de varsel som har lämnats till Arbetsförmedlingen enligt 2 a § första och andra styckena lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder. *Lag (2007:402)*

16 § Part som vill förhandla skall göra framställning hos motparten om förhandling. Om motparten begär det, skall framställningen vara skriftlig och ange den fråga om vilken förhandling påkallas.

I annat fall än som avses i 11–13 §§ skall, om parterna ej enas om annat, sammanträde för förhandling hållas inom två veckor efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, när motparten är enskild arbetsgivare eller lokal arbetstagarorganisation, och annars inom tre veckor efter det att framställningen har kommit motparten till handa. Det ankommer i övrigt på parterna att bestämma tid och plats för förhandlingssammanträde.

Förhandling skall bedrivas skyndsamt. Om part begär det, skall föras protokoll som justeras av båda parter. Enas parterna ej om annat, skall förhandling anses avslutad, när part som har fullgjort sin förhandlingsskyldighet har givit motparten skriftligt besked om att han frånträder förhandlingen.

17 § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation vid förhandling får ej vägras skäligen ledighet för att delta i förhandlingen.

Rätt till information

18 § Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållandet till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskäligen kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

19 a § En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. *Lag (2005:392)*

19 b § Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skäligen ledighet för att ta emot informationen.

Lag (2005:392)

20 § Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. *Lag (2005:392)*

21 § Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit han föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligt avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har parten insett eller bort inse detta, föreligger dock ej tystnadsplikt. *Lag (1977:532)*

22 § Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

Kollektivavtal

23 § Med kollektivavtal avses skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Avtal anses skriftligt även när dess innehåll har upptagits i justerat protokoll eller när förslag till avtal och godkännande därav har upptagits i skilda skrifter.

24 § Avser kollektivavtal arbetstagares hyresförhållande, har avtalet i den delen verkan som kollektivavtal endast i den mån det i fråga om partsställning och innehåll är sådant som anges i 12 kap. 67 § jordabalken.

25 § Avtal saknar verkan som kollektivavtal i den mån det har annat innehåll än sådant som avses i 23 och 24 §§.

25 a § Ett kollektivavtal som är ogiltigt enligt utländsk rätt på den grunden att det tillkommit efter en stridsåtgärd är trots detta giltigt här i landet, om stridsåtgärden var tillåten enligt denna lag. *Lag (1991:681)*

26 § Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal.

Utträder medlem ur organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han ej därmed att vara bunden av avtalet.

27 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet.

28 § När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom tretio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen.

När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarerna.

Om två eller flera arbetsgivar- eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisation som upplöses, gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna. *Lag (1994:1686)*

29 § Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och kräves uppsägning för att avtalet skall upphöra att gälla, får part för egen del säga upp avtalet hos en eller flera parter på andra sidan. Har sådan uppsägning skett till viss tid, får annan part säga upp avtalet till samma tidpunkt. Dennes uppsägning skall dock göras inom tre veckor efter det att uppsägningen annars skulle ha skett eller, om den avtalade uppsägningstiden understiger sex veckor, inom hälften av uppsägningstiden.

30 § Uppsägning av kollektivavtal skall ske skriftligen.

Har meddelande om uppsägning avsänts under motpartens senast kända adress så tidigt att det hade bort komma denne till handa innan uppsägning senast skulle ha skett, skall uppsägning anses ha ägt rum i tid även om meddelandet icke kommer fram eller kommer fram för sent.

31 § Har arbetsgivare, arbetstagare eller organisation som är bunden av kollektivavtal grovt brutit mot sådant avtal eller mot denna lag och har förfarandet väsentlig betydelse för avtalsförhållandet i dess helhet, får domstol på yrkande av motpart förklara att kollektivavtal som binder parterna icke längre skall gälla mellan dem.

Är kollektivavtal på den ena sidan eller på båda sidor slutet av flera parter och har förklaring enligt första stycket gjorts för endast vissa av dem, får annan part inom tre veckor därefter med omedelbar verkan säga upp samma avtal för egen del.

Finner domstol att visst förfarande strider mot kollektivavtal eller mot denna lag, får domstolen på yrkande befria arbetsgivare, arbetstagare eller organisation från förpliktelse enligt kollektivavtal eller enligt lagen, i den mån det med hänsyn till det otillåtna förfarandet icke skäligen kan krävas att förpliktelsen fullgöres. *Lag (1977:532)*

31 a § Är en arbetsgivare bunden av ett kollektivavtal som denna lag inte är direkt tillämplig på och träffar han därefter ett kollektivavtal enligt bestämmelserna i 23–24 §§ skall i de delar avtalen är oförenliga det senare avtalet gälla. *Lag (1991:681)*

Medbestämmanderätt genom kollektivavtal

32 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt.

I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ. *Lag (1977:529)*

Bestämmanderätt vid tvist om tolkning av avtal

33 § Innehåller kollektivavtal föreskrifter om medbestämmanderätt för arbetstagarna i fråga som avses i 32 § och uppkommer tvist om tillämpning i visst fall av sådan föreskrift eller av beslut som har fattats med stöd därav, gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten har slutligt prövats. Detsamma gäller tvist om kollektivavtal rörande påföljd för arbetstagare som har begått avtalsbrott. Vad som nu har sagts ger dock ej arbetstagarparten rätt att verkställa beslut på arbetsgivarens vägnar.

Intager två eller flera arbetstagarparter oförenliga ståndpunkter i sådan tvist som avses i första stycket, får arbetsgivaren ej fatta eller verkställa beslut som beröres av tvisten förrän denna har slutligt prövats.

Arbetsgivaren behöver ej iakttaga vad som föreskrives i första och andra styckena, om synnerliga skäl föreligger eller om arbetstagarparts mening är oriktig och parten har insett eller bort inse detta. *Lag (1977:529)*

34 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, tvist om medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats.

Föreligger enligt arbetsgivarens uppfattning synnerliga skäl mot att omtvistat arbete uppskjutes, får han utan hinder av första stycket kräva att arbetet utföres enligt hans mening i tvisten. Arbetstagaren är då skyldig att utföra arbetet. Sådan skyldighet föreligger dock ej, om arbetsgivarens mening i tvisten är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Blir arbetet utfört enligt andra stycket, skall arbetsgivaren omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. *Lag (1977:532)*

35 § Uppkommer mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation, som är bundna av samma kollektivavtal, rättstvist om lön eller annan ersättning till medlem i organisationen, är arbetsgivaren skyldig att omedelbart påkalla förhandling i tvisten. Kan tvisten icke lösas vid förhandling, skall han väcka talan vid domstol. Underlåter arbetsgivaren att påkalla förhandling eller väcka talan, är han såvitt avser det omtvistade beloppet skyldig att utge ersättning enligt arbetstagarorganisationens mening, om kravet ej är oskäligt. *Lag (1977:532)*

36 § Arbetstagarpartens rätt enligt 33–35 §§ tillkommer den avtalslutande arbetstagarorganisationen och utövas av lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns. Har central förhandling påkallats, utövas rätten av den centrala arbetstagarorganisationen.

37 § Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling enligt 34 § tredje stycket eller 35 § äga rum både lokalt och centralt, skall central förhandling påkallas inom tio dagar efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan vid domstol skall väckas inom tio dagar efter det att förhandling har avslutats. *Lag (1977:532)*

Facklig vetorätt i vissa fall

38 § Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagarare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete. Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte, om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts. Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena skall 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. *Lag (1994:1686)*

39 § Har förhandling enligt 38 § ägt rum och förklarar den centrala arbetstagarorganisationen eller, om en sådan inte finns, den arbetstagarorganisation som har slutit kollektivavtalet, att den av arbetsgivaren tilltänkta åtgärden kan antas medföra att lag eller kollektivavtal för arbetet åsidosätts eller att åtgärden på annat sätt strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde, får åtgärden inte beslutas eller verkställas av arbetsgivaren.

Vid upphandling enligt lagen (2007:1091) om offentlig upphandling, lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster, lagen (2008:962) om valfrihetssystem eller lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet får en förklaring enligt första stycket göras endast om den grundar sig på omständigheter som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet. *Lag (2011:1033)*

40 § Förbud enligt 39 § inträder inte, om arbetstagarorganisationen saknar fog för sin ståndpunkt. Förbud inträder inte heller, om arbetstagarorganisationen vid sådan upphandling som avses i 39 § andra stycket har grundat sin förklaring på andra omständigheter än som anges i

- 10 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2007:1091) om offentlig upphandling,
- 10 kap. 2 och 3 §§ samt 15 kap. 13 § lagen (2007:1092) om upphandling inom områdena vatten, energi, transporter och posttjänster,
- 7 kap. 1 § lagen (2008:962) om valfrihetssystem, eller
- 11 kap. 2 § och 15 kap. 13 § lagen (2011:1029) om upphandling på försvars- och säkerhetsområdet.

Har arbetsgivaren med stöd av 38 § tredje stycket verkställt beslut i den fråga som förhandlingen avser, ska 39 § inte tillämpas. *Lag (2011:1033)*

Fredsplikt

41 § Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal får inte vidta eller delta i arbetsinställelse (lockout eller strejk), blockad, bojkott eller annan därmed jämförlig stridsåtgärd, om avtalet har ingåtts av en organisation och denna organisation inte i behörig ordning har beslutat åtgärden, om åtgärden strider mot en bestämmelse om fredsplikt i kollektivavtal eller om åtgärden har till ändamål

1. att utöva påtryckning i en tvist om ett kollektivavtals giltighet, bestånd eller rätta innebörd eller i en tvist huruvida ett visst förfarande strider mot avtalet eller mot denna lag,
2. att åstadkomma ändring i avtalet,
3. att genomföra bestämmelse, som är avsedd att tillämpas sedan avtalet har upphört att gälla, eller
4. att stödja någon annan, när denne inte själv får vidta stridsåtgärd.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket betecknas som olovliga.

Första stycket hindrar inte arbetstagare att delta i en blockad som har beslutats av en arbetstagarorganisation i behörig ordning och som har till ändamål att utverka betalning av klar och förfallen fordran på lön eller på någon annan ersättning för utfört arbete (inldrivningsblockad). En sådan stridsåtgärd är inte olovlig. *Lag (1993:1498).*

41 a § En arbetsgivare får inte såsom stridsåtgärd eller som ett led i en stridsåtgärd hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete som har förfallit till betalning. Arbetsgivaren får inte heller hålla inne lön eller någon annan ersättning för utfört arbete, som har förfallit till betalning, med anledning av att arbetstagarna deltar i en strejk eller någon annan stridsåtgärd.

Sådana åtgärder som avses i första stycket är att anse som olovliga stridsåtgärder. *Lag (1993:1498)*

41 b § En arbetstagare får inte vidta eller delta i en stridsåtgärd som har till ändamål att kollektivavtal skall träffas med ett företag som inte har några arbetstagare eller där bara företagaren eller företagarens familjemedlemmar är arbetstagare och ensamma ägare. Detsamma gäller när en stridsåtgärd har till ändamål att stödja någon som vill träffa kollektivavtal med ett sådant företag. Vad som nu sagts hindrar inte en arbetstagare från att delta i en anställningsblockad som riktar sig mot ett sådant företag och som har beslutats i behörig ordning av en arbetstagarorganisation.

Stridsåtgärder som har vidtagits i strid mot första stycket är att anse som olovliga. Förändringar i anställnings- eller ägarförhållanden som har inträffat sedan en stridsåtgärd har varsplats eller inletts skall inte beaktas vid bedömningen av om en stridsåtgärd är att anse som olovlig enligt första stycket. *Lag (2000:166)*

41 c § En stridsåtgärd som vidtas i strid mot 5 a § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare är olovlig. *Lag (2010:229)*

42 § En arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation får inte anordna eller på något annat sätt föranleda en olovlig stridsåtgärd. En sådan organisation får inte heller genom understöd eller på något annat sätt medverka vid en olovlig stridsåtgärd.

En organisation som själv är bunden av ett kollektivavtal är skyldig att, om en olovlig stridsåtgärd av en medlem förestår eller pågår, försöka hindra åtgärden eller verka för att den upphör.

Om någon har vidtagit en olovlig stridsåtgärd, får ingen annan delta i den. *Lag (2010:229)*

42 a § Bestämmelserna i 42 § första stycket ska inte tillämpas när en organisation vidtar åtgärder med anledning av arbetsförhållanden som denna lag inte är direkt tillämplig på.

Trots första stycket ska 42 § första stycket tillämpas när åtgärder vidtas mot en arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige enligt lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare. *Lag (2010:229)*

43 § Har olovlig stridsåtgärd vidtagits av arbetstagare som är bundna av kollektivavtal, åligger det arbetsgivaren och berörd arbetstagarorganisation att omedelbart taga upp överläggning med anledning av stridsåtgärden och att gemensamt verka för dess upphörande.

Första stycket gäller lokal arbetstagarorganisation, om sådan finns.

44 § Har vid förhandling om kollektivavtal part begärt, att i avtalet eller i särskilt avtal skall regleras fråga som avses i 32 §, men blir frågan ej uttryckligt reglerad när kollektivavtal träffas mellan parterna, skall den icke till följd av det träffade avtalet anses omfattad av fredsplikt enligt 41 § vid senare förhandling om frågans reglering i särskilt avtal.

Varsel

45 § När en arbetsgivarorganisation, arbetsgivare eller arbetstagarorganisation avser att vidta en stridsåtgärd eller att utvidga en pågående stridsåtgärd, skall den skriftligen varsla motparten och Medlingsinstitutet minst sju arbetsdagar i förväg. Som arbetsdag räknas varje dag utom lördag, söndag, annan allmän helgdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton. Tidsfristen skall räknas från samma tidpunkt på dagen som den då stridsåtgärden skall inledas.

Omfattar en stridsåtgärd från arbetsgivarsidan även arbetstagare som inte är medlemmar i berörd arbetstagarorganisation, bör de varslas genom allmänt synliga anslag på arbetsplatsen eller på annat lämpligt sätt.

Varselskyldigheten gäller inte om det finns giltigt hinder mot att varsla. Skyldighet att varsla finns inte i fråga om stridsåtgärd som avses i 41 § tredje stycket.

Varsel enligt första och andra styckena skall innehålla uppgift om anledningen till stridsåtgärden och om stridsåtgärdens omfattning. *Lag (2000:163)*

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Medling

46 § För medling i arbetstvister mellan å ena sidan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation och å andra sidan arbetstagare eller arbetstagarorganisation finns Medlingsinstitutet. Institutet skall verka för en väl fungerande lönebildning. *Lag (2000:163)*

47 § Medlingsinstitutet skall genom överläggningar med parter eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar.

Institutet skall också ge råd och upplysningar till parterna på arbetsmarknaden om förhandlingar och kollektivavtal.

En part som träffat kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor skall på begäran ge in en kopia av avtalet till Medlingsinstitutet. *Lag (2000:163)*

47 a § Efter samtycke från parter som förhandlar om kollektivavtal kan Medlingsinstitutet utse en eller flera förhandlingsledare eller medlare. *Lag (2000:163)*

47 b § Om Medlingsinstitutet bedömer att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet även utan samtycke från parterna utse en eller flera medlare för att medla i tvisten.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Parter som är ense om att de är bundna av ett avtal om förhandlingsordning som innehåller tidsplaner för förhandlingar, tidsramar och regler för tillsättning av medlare, regler om medlarens befogenheter och regler om uppsägning av avtalet kan anmäla avtalet till Medlingsinstitutet för registrering. När avtalet har registrerats, får under dess giltighetstid medlare inte utses utan samtycke från parterna. *Lag (2000:163)*

48 § En medlare som utsetts av Medlingsinstitutet skall försöka få till stånd en överenskommelse mellan parterna. Medlaren skall för det ändamålet kalla parterna till förhandling eller vidta annan lämplig åtgärd. För att främja en god lösning av tvisten, kan medlaren lägga fram egna förslag till överenskommelse.

Medlaren skall också verka för att en part uppskjuter eller inställer en stridsåtgärd.

Lag (2000:163)

49 § Om det främjar en god lösning av tvisten, får Medlingsinstitutet på medlarens begäran besluta att en part skall skjuta upp varslade stridsåtgärder under en sammanhängande tid av högst 14 dagar för varje stridsåtgärd eller utvidgning av en stridsåtgärd. Ett sådant beslut får meddelas endast en gång för varje medlingsuppdrag. Tidsfristen skall räknas från den dag då åtgärden enligt varselmeddelandet skall påbörjas eller utvidgas. Beslutet skall om möjligt föregås av samråd med parterna.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas. *Lag (2000:163)*

50 § En parts skyldighet enligt 18 § att vid förhandling hålla skriftlig handling tillgänglig för motparten gäller även i förhållande till en medlare som medverkar vid förhandlingen. *Lag (2000:163)*

51 § En medlare kan föreslå parterna att låta en tvist avgöras genom skiljeförfarande. Medlingsinstitutet kan medverka vid utseende av skiljemän.

Om stridsåtgärder har påbörjats, kan Medlingsinstitutet uppmana parterna att låta tvisten avgöras genom skiljeförfarande.

En medlare får inte åta sig skiljemannauppdrag i arbetstvist, om inte Medlingsinstitutet i särskilt fall medger det. *Lag (2000:163)*

52 § Om en part har kallats till en överläggning enligt 47 § första stycket och inte infin- ner sig, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att komma till en överläggning.

Om en part, som enligt 10 § är förhandlingsskyldig, har kallats till en förhandling in- för medlare men inte infin- ner sig eller om parten på annat sätt underlåter att fullgöra sina skyldigheter enligt 15 § första stycket, kan Medlingsinstitutet på begäran av med- laren förelägga parten vid vite att fullgöra sin förhandlingsskyldighet.

Medlingsinstitutets beslut enligt första och andra styckena får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömmande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet.

Lag (2000:163)

53 § Om en part underlåter att fullgöra sin skyldighet enligt 47 § tredje stycket att ge in en kopia av ett kollektivavtal, kan Medlingsinstitutet förelägga parten vid vite att ge in kopian.

Medlingsinstitutets beslut enligt första stycket får inte överklagas.

Talan om utdömmande av vite förs av Medlingsinstitutet vid Arbetsdomstolen. I mål om utdömmande av vite får Arbetsdomstolen bedöma även vitets lämplighet.

Lag (2000:163)

Skadestånd och andra påföljder

54 § Arbetsgivare, arbetstagarare och organisation som bryter mot denna lag eller mot kollektivavtal skall ersätta uppkommen skada, om ej annat följer av vad nedan sägs.

55 § Vid bedömmande om och i vad mån skada har uppkommit för någon skall hänsyn tagas även till dennes intresse av att lagens eller kollektivavtalets bestämmelser iakt- tages och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

56 § Bryter arbetsgivare eller arbetstagarare mot tystnadsplikt som avses i denna lag eller utnyttjar han obehörigen vad han under sådan tystnadsplikt har fått kännedom om, skall han ersätta uppkommen skada.

Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket, svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

I fall som avses i denna paragraf skall ej följa ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

57 § Arbetstagarorganisation skall ersätta uppkommen skada, om den i tvist som av- ses i 33 eller 34 § har föranlett eller godkänt felaktig tillämpning av avtal eller av denna lag och organisationen har saknat fog för sin ståndpunkt i tvisten. Detsamma gäller om organisationen har saknat fog för förklaring enligt 39 §.

Arbetstagarorganisation svarar vidare för skada, som tillfogas arbetsgivaren genom att företrädare för organisationen i förhållande till honom missbrukar sin ställning som ledamot i särskilt genom avtal inrättat beslutsorgan eller i sådan ställning förfar grovt vårdslöst. *Lag (1994:1686)*

58 § Har arbetsgivare utan fog utkrävt arbete enligt 34 § andra stycket utan att sådana synnerliga skäl som där avses har förelagat, skall han ersätta uppkommen skada.

59 § Har organisation, som är bunden av kollektivavtal, eller överordnad organisation anordnat eller föranlett olovlig stridsåtgärd, kan skadestånd ej åläggas enskild arbetsgivare eller arbetstagare för att han har deltagit i åtgärden.

Skadestånd kan icke åläggas arbetstagare, om han med sin organisations godkännande har vägrat att utföra arbete som arbetsgivaren har krävt enligt 34 § andra stycket.

60 § Om det är skäligt kan skadestånd sättas ned eller helt falla bort.

Vid bedömande enligt första stycket av arbetstagares skadeståndsskyldighet för deltagande i olovlig stridsåtgärd skall särskild hänsyn tas till omständigheter, som har framkommit vid överläggning enligt 43 §, och verkningarna av överläggningen.

I mål om skadestånd för arbetstagares deltagande i en olovlig stridsåtgärd skall domstolen, om arbetskonflikten ännu pågår och om domstolen finner den olovlig, så snart som möjligt ålägga arbetstagarna att återgå till arbetet. *Lag (1992:440)*

61 § Är flera ansvariga för skada, skall skadeståndsskyldigheten fördelas mellan dem efter vad som är skäligt med hänsyn till omständigheterna.

62 § Kan enligt denna lag skadestånd följa på åtgärd eller underlåtenhet av arbetstagarorganisation, får annan påföljd icke åläggas arbetstagarorganisationen utan stöd i författning eller kollektivavtal. Detsamma gäller i fall när av 56 § andra stycket eller 59 § följer, att arbetstagarorganisationen kan åläggas skadestånd.

Är annan påföljd än skadestånd föreskriven i kollektivavtal, får den utan hinder av första stycket tillämpas även på arbetstagarorganisationen som ej är medlem av den avtalssslutande arbetstagarorganisationen men sysselsättes i sådant arbete som avses med avtalet.

Varselavgift

62 a § Den som underlåter att varsla Medlingsinstitutet enligt 45 § skall åläggas att betala en varselavgift till staten. Varselavgiften skall bestämmas till lägst 30.000 kr och högst 100.000 kr. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Den som vidtar en stridsåtgärd i strid mot Medlingsinstitutets beslut enligt 49 § att en varslad stridsåtgärd skall skjutas upp skall åläggas att betala en förhöjd varselavgift om minst 300.000 kr och högst 1.000.000 kr till staten. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Varselavgiften åläggs av tingsrätt på talan av Medlingsinstitutet. Talan skall väckas inom ett år från den dag varsel skulle ha lämnats eller, när det gäller förhöjd varselavgift enligt andra stycket, den dag då stridsåtgärden vidtog. Försummas det får talan inte väckas. *Lag (2000:163)*

Twisteförhandling och rättegång

63 § I mål, vari denna lag skall tillämpas, gäller lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

I fråga om mål enligt 62 a § tillämpas för rättegången vad som är föreskrivet om twistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Överklagande av tingsrättens avgörande sker till Arbetsdomstolen. I sådant fall tillämpas lagen om rättegången i arbetstvister med beaktande av första meningen i detta stycke.

I fråga om mål om utdömande av vite enligt 52 § fjärde stycket och 53 § tredje stycket gäller vad som i 8 § lagen (1985:206) om viten föreskrivs om allmän domstols handläggning av mål om vitets utdömande. *Lag (2000:163)*

64 § Vill någon som har förhandlingsrätt enligt 10 § yrka skadestånd eller annan fullgörelse enligt denna lag eller kollektivavtal, skall han påkalla förhandling inom fyra månader efter det att han har fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Skall enligt föreskrift i kollektivavtal förhandling äga rum både lokalt och centralt, gäller vad som nu har sagts den lokala förhandlingen. Central förhandling skall i sådant fall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats.

Första stycket äger motsvarande tillämpning, när part som avses där vill vinna förklaring att rättshandling eller avtalsbestämmelse är ogiltig av det skälet att den innebär kränkning av föreningsrätten.

Påkallar part ej förhandling inom föreskriven tid, förlorar han rätten till förhandling.

65 § Talan i fall som avses i 64 § skall väckas inom tre månader efter det att förhandling har avslutats. När både lokal och central förhandling har ägt rum, räknas tiden från det att den centrala förhandlingen har avslutats. Har mot förhandling förelegat hinder som ej har berott av käranden, räknas tiden från det att förhandling senast skulle ha hållits.

66 § Har organisation ej iakttagit föreskriven tid för förhandling eller väckande av talan, får den som är eller har varit medlem i organisationen och som beröres av tvisten väcka talan inom en månad efter det att tiden har löpt ut. Skall enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister talan föregås av förhandling men har sådan ej ägt rum, gäller vad som nu har sagts i stället rätt att påkalla förhandling. Talan skall i sådant fall väckas inom tid som anges i 65 §.

I tvist, vari arbetstagare ej kan företrädas av organisation, skall han väcka talan inom fyra månader efter det att han fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

67 § Talan om skadestånd eller annan fullgörelse med anledning av olovlig stridsåtgärd får ej i något fall väckas senare än tre månader efter det att stridsåtgärden har avslutats.

68 § Väcker part ej talan inom föreskriven tid, förlorar han rätten till talan.

69 § Föreskrifterna i 33–35 och 39 §§ utgör inte hinder mot beslut enligt 15 kap. rättegångsbalken. *Lag (1994:1686)*

70 § har upphävts genom lag (1980:238).

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2011:1033

Denna lag träder i kraft den 1 november 2011.

Propositioner

<i>SFS 1976:580</i> Prop. 1975/76:105	<i>SFS 1977:529</i> Prop. 1976/77:137	<i>SFS 1977:532</i> Prop. 1976/77:141	<i>SFS 1980:238</i> Prop. 1979/80:80
<i>SFS 1984:817</i> Prop. 1983/84:165	<i>SFS 1991:306</i> Prop. 1990/91:68	<i>SFS 1991:681</i> Prop. 1990/91:162	<i>SFS 1991:747</i> Prop. 1990/91:124
<i>SFS 1992:440</i> Prop. 1991/92:155	<i>SFS 1993:441</i> Prop. 1992/93:218	<i>SFS 1993:1498</i> Prop. 1993/94:67	<i>SFS 1994:1686</i> Prop. 1994/95:76 Prop. 1994/95:102
<i>SFS 2000:163</i> Prop. 1999/2000:32	<i>SFS 2000:166</i> Prop. saknas	<i>SFS 2005:392</i> Prop. 2004/05:148	<i>SFS 2007:402</i> Prop. 2006/07:89
<i>SFS 2007:1095</i> Prop. 2006/07:128	<i>SFS 2010:229</i> Prop. 2009/10:48	<i>SFS 2010:537</i> Prop. 2009/10:146	<i>SFS 2011:1033</i> Prop. 2010/11:150

Lag (1982:80) om anställningsskydd

(senast ändrad genom SFS 2010:1230)

Inledande bestämmelser	335
Anställningsavtalet	336
Uppsägning från arbetsgivarens sida	338
Uppsägningstid	339
Lön och andra förmåner under uppsägningstiden	339
Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta	339
Avskedande	340
Lön och andra förmåner under permittering	340
Turordning vid uppsägning	341
Företrädesrätt till återanställning m.m.	341
Förhandlingar m.m.	342
Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år	343
Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.	343
Skadestånd	344
Preskription	344
Rättegången	345
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	345
Propositioner	345

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,¹
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,²
4. arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller i utvecklingsanställning. *Lag (2005:1193)*

2 § Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är giltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25–27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b–6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
 - rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller

¹ Se Advokaten nr 3 1995 s. 12, Elliot, *Släktskap och annat närstående, en konkursrättslig genealogisk studie* [red.anm.].

² Se lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete [red.anm.].

- rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
- 2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
- 3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

Avtal om avvikelser från 21 § får träffas även utanför kollektivavtalsförhållanden, om avtalet innebär att kollektivavtal som med stöd av fjärde stycket har träffats för verksamhetsområdet skall tillämpas.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt tredje eller fjärde stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Lag (2006:440)

3 § Vid tillämpning av 5 § andra stycket, 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs.
3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Lag (2007:389)

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet ska gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 5 § andra stycket eller 6 §. I 33 § finns särskilda regler om skyldighet att lämna anställningen vid 67 års ålder och i samband med att arbetstagaren får rätt till hel sjukersättning enligt socialförsäkringsbalken.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§. *Lag (2010:1230)*

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas

1. för allmän visstidsanställning,
2. för vikariat,
3. för säsongarbete, och
4. när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare under en femårsperiod har varit anställd hos arbetsgivaren an-
tingen i allmän visstidsanställning i sammanlagt mer än två år, eller som vikarie i sam-
manlagt mer än två år, övergår anställningen till en tillsvidareanställning. *Lag (2007:391)*

5 a § har upphävts genom lag (2006:440).

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om prövotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det
att prövotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prö-
votidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prövotidens ut-
gång. *Lag (1994:1685)*

6 a § har upphävts genom lag (2006:439).

6 b § Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en
arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av
de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för
övergången på den nya arbetsgivaren. Den tidigare arbetsgivaren är dock också an-
svarig gentemot arbetstagaren för ekonomiska förpliktelser som hänför sig till tiden
före övergången. Detta stycke gäller även arbetstagare i allmän tjänst och på sjögående
de fartyg.

Första stycket gäller inte vid övergång i samband med konkurs.³

Första stycket gäller inte heller ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.

Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsför-
hållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta.

Lag (1994:1685)

6 c § Senast en månad efter det att arbetstagaren har börjat arbeta skall arbetsgiva-
ren lämna skriftlig information till arbetstagaren om alla villkor som är av väsentlig be-
tydelse för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Om anställningstiden är
kortare än tre veckor, är arbetsgivaren inte skyldig att lämna sådan information.

Informationen skall innehålla åtminstone följande uppgifter:

1. Arbetsgivarens och arbetstagarens namn och adress, anställningens tillträdes-
dag samt arbetsplatsen.
2. En kort specificering eller beskrivning av arbetstagarens arbetsuppgifter och yr-
kesbenämning eller tjänstetitel.
3. Om anställningen gäller tills vidare eller för begränsad tid eller om den är en prov-
anställning samt
 - a) vid anställning tills vidare: de uppsägningstider som gäller,
 - b) vid anställning för begränsad tid: anställningens slutdag eller de förutsätt-
ningar som gäller för att anställningen skall upphöra och vilken form av tids-
begränsad anställning som anställningen avser,
 - c) vid provanställning: prövotidens längd.
4. Begynnelselönen, andra löneförmåner och hur ofta lönen skall betalas ut.
5. Längden på arbetstagarens betalda semester och längden på arbetstagarens
normala arbetsdag eller arbetsvecka.
6. Tillämpligt kollektivavtal, i förekommande fall.

De uppgifter som avses i andra stycket 3 a, 3 b i fråga om förutsättningarna för anställ-
ningens upphörande, 4 och 5 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till
lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. *Lag (2006:440)*

6 d § I fråga om arbetstagare som stationeras utomlands skall arbetsgivaren, om sta-
tioneringen avses pågå längre tid än en månad, före avresan lämna skriftlig informa-
tion till arbetstagaren enligt 6 c §, om det inte redan har skett.

³ Jfr 31 § 1 st semesterlagen (1977:480) [red.anm.].

Arbetsgivaren skall före avresan även lämna skriftlig information till arbetstagaren om åtminstone

1. anställningstiden utomlands,
2. den valuta i vilken lönen skall betalas,
3. i förekommande fall, de kontantersättningar och naturaförmåner som följer av utstationeringen,
4. i förekommande fall, villkoren för hemresa, samt
5. i förekommande fall, de villkor som blir tillämpliga enligt 8 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

De uppgifter som avses i 2 och 3 får, om det är lämpligt, lämnas i form av hänvisningar till lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor. *Lag (2006:439)*

6 e § Om förutsättningarna för anställningen ändras genom ett beslut av arbetsgivaren eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och ändringen gäller någon av de uppgifter som arbetsgivaren informerat om, eller skulle ha informerat om, skall arbetsgivaren lämna skriftlig information om ändringen inom en månad. *Lag (2006:439)*

6 f § Arbetsgivaren skall informera arbetstagare med tidsbegränsad anställning om lediga tillsvidareanställningar och provanställningar. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

Till föräldralediga arbetstagare med tidsbegränsad anställning skall informationen, om arbetstagaren begärt det, lämnas direkt till honom eller henne. *Lag (2007:389)*

6 g § Arbetsgivaren skall inom tre veckor efter en arbetstagares begäran lämna skriftlig information om arbetstagarens sammanlagda anställningstid.

Vid beräkning av anställningstiden skall de särskilda bestämmelserna i 3 § första stycket tillämpas. *Lag (2006:440)*

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

En uppsägning är inte sakligt grundad om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till aningen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för uppsägningen. Arbetstagaren får dock grunda uppsägningen enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller uppsägningen eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Lag (1994:1685)

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Arbetstagaren har rätt till en uppsägningstid av

- två månader, om den sammanlagda anställningstiden hos arbetsgivaren är minst två år men kortare än fyra år,
- tre månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst fyra år men kortare än sex år,
- fyra månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst sex år men kortare än åtta år,
- fem månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst åtta år men kortare än tio år, och
- sex månader, om den sammanlagda anställningstiden är minst tio år.

Om en arbetstagare som är föräldraledig enligt 4 eller 5 § eller helt ledig enligt 9 § föräldraledighetslagen (1995:584) sägs upp på grund av arbetsbrist, börjar uppsägningstiden löpa

- när arbetstagaren helt eller delvis återupptar arbetet, eller
- när arbetstagaren skulle ha återupptagit sitt arbete enligt den anmälan om föräldraledighet som gäller när uppsägningen sker. *Lag (2008:564)*

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

12 § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. *Lag (1984:1008)*

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. *Lag (1993:718)*

14 § En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste tre åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsongsanställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit säsongsanställd hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsongsanställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar. *Lag (2006:440)*

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

17 § En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande

18 § Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till antingen mer än två månader innan underrättelse lämnades enligt 30 § eller, om någon sådan underrättelse inte lämnats, två månader före tidpunkten för avskedandet. Arbetsgivaren får dock grunda avskedandet enbart på omständigheter som han har känt till mer än två månader, om tidsöverdraget berott på att han på arbetstagarens begäran eller med dennes medgivande dröjt med underrättelsen eller avskedandet eller om det finns synnerliga skäl för att omständigheterna får åberopas.

Lag (1993:1496)

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

21 § En arbetstagare som permitteras har rätt till samma lön och andra anställningsförmåner som om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter. Detta gäller dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur. *Lag (1984:1008)*

Turordning vid uppsägning

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist skall arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Innan turordningen fastställs får en arbetsgivare med högst tio arbetstagare oavsett antalet turordningskretsar undanta högst två arbetstagare som enligt arbetsgivarens bedömning är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten. Vid beräkningen av antalet arbetstagare hos arbetsgivaren bortses från arbetstagare som avses i 1 §. Den eller de arbetstagare som undantas har företräde till fortsatt anställning.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs en turordning för varje enhet för sig. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen driftsenhet. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 29 §.

Turordningen för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan en arbetstagare endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos arbetsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet. *Lag (2000:763)*

23 § Arbetstagare som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund därav har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende av turordningen.

24 § har upphävts genom lag (1984:1008).

Företrädesrätt till återanställning m.m.

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsongsanställning för en tidigare säsongsanställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsongsanställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess nio månader har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget, verksamheten eller en del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten mot den nya arbetsgivaren. Företrädesrätten gäller även i de fall att den tidigare arbetsgivaren försatts i konkurs.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

Lag (2006:440)

25 a § En deltidsanställd arbetstagare som har anmält till sin arbetsgivare att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, har trots 25 § företrädesrätt till sådan anställning. Som förutsättning för företrädesrätten gäller att arbetsgivarens behov av arbetskraft tillgodoses genom att den deltidsanställda anställs med en högre sysselsättningsgrad och att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet där arbetstagaren är sysselsatt på deltid.

Företrädesrätten gäller inte mot den som har rätt till omplacering enligt 7 § andra stycket. *Lag (2006:440)*

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning enligt 25 § eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a §, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. *Lag (1996:1424)*

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Förhandlingar m.m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

29 § I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen skall underrätta arbetstagaren om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning skall den lämnas minst två veckor i förväg. Gäller den avskedande skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats. *Lag (1989:963)*

30 a § En arbetsgivare som ger en arbetstagare besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra skall samtidigt varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet. *Lag (1989:963)*

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten eller företrädesrätt till en anställning med högre sysselsättningsgrad, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning eller en anställning med högre sysselsättningsgrad. *Lag (1996:1424)*

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år

32 a § En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag. *Lag (2001:298)*

33 § Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren enligt socialförsäkringsbalken får rätt till hel sjukersättning, ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om beslutet om sjukersättning.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §. *Lag (2010:1230)*

Twister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m.m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

36 § Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

37 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
- 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
- 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner. *Lag (2007:389)*

Preskription

40 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 6 f § räknas tidsfristen från den dag då någon anställdes på den lediga anställningen.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. *Lag (2006:439)*

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får inte bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat beslutas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt. *Lag (1994:1046)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2006:439

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2006.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2006 skall bestämmelserna i den upphävda 6 a § tillämpas i stället för bestämmelserna i 6 c–e §§.

2006:440

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2007.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 juli 2007 gäller 2, 4, 5, 5 a, 6 c, 15, 25 och 25 a §§ i den äldre lydelsen.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie enligt 5 § andra stycket skall även anställningstid som vikarie före den 1 juli 2007 beaktas.
4. har upphävts genom lag (2007:390).

2007:391

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2008.
2. För anställningsavtal som ingåtts före den 1 januari 2008 gäller 5 § i sin äldre lydelse.
3. Vid beräkning av anställningstid som vikarie skall även anställningstid som vikarie före den 1 januari 2008 beaktas.

Propositioner

<i>SFS 1982:80</i> Prop. 1981/82:71	<i>SFS 1983:1073</i> Prop. 1983/84:46	<i>SFS 1984:510</i> Prop. 1983/84:162	<i>SFS 1984:1008</i> Prop. 1984/85:62
<i>SFS 1989:428</i> Prop. 1988/89:109	<i>SFS 1989:963</i> Prop. 1989/90:6	<i>SFS 1990:1357</i> Prop. 1990/91:25	<i>SFS 1992:324</i> Prop. 1991/92:124
<i>SFS 1993:718</i> Prop. 1992/93:150	<i>SFS 1993:1496</i> Prop. 1993/94:67	<i>SFS 1994:1046</i> Prop. 1993/94:190	<i>SFS 1994:1685</i> Prop. 1994/95:76 Prop. 1994/95:102
<i>SFS 1995:777</i> Prop. 1994/95:6	<i>SFS 1996:1424</i> Prop. 1996/97:16	<i>SFS 2000:626</i> Prop. 1999/2000:98	<i>SFS 2000:763</i> Prop. 1999/2000:86
<i>SFS 2001:298</i> Prop. 2000/01:78	<i>SFS 2002:195</i> Prop. 2001/02:84	<i>SFS 2005:1193</i> Prop. saknas	<i>SFS 2006:439</i> Prop. 2005/06:185
<i>SFS 2006:440</i> Prop. 2005/06:185	<i>SFS 2007:389</i> Prop. 2006/07:111	<i>SFS 2007:390</i> Prop. 2006/07:111	<i>SFS 2007:391</i> Prop. 2006/07:111
<i>SFS 2008:564</i> Prop. 2007/08:149	<i>SFS 2010:1230</i> Prop. 2009/10:222		

Semesterlag (1977:480)

(senast ändrad genom SFS 2011:129)

Semesterförmåner	346
Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare	346
Semesterår och intjänandeår	347
Semesterledighet och semesterdagar	347
Semesterdagar med semesterlön	347
Semesterdagar utan semesterlön	347
Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag	348
Semesterledighetens förläggning	348
Semesterledighet vid permittering	348
Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m.m.	349
Beräkning av semesterlön	349
Semesterlön enligt sammanlöneregeln	349
Semesterlön enligt procentregeln	349
Semesterlönegrundande frånvaro	350
Rätt att spara semesterledighet	351
Förläggning av sparade semesterdagar	351
Semesterlön för sparade semesterdagar	352
Särskilda bestämmelser om semesterlön	352
Utbetalning av semesterlön	352
Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut	352
Semesterersättning	352
Utbetalning av semesterersättning	353
Okontrollerade arbetstagare	353
Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning	353
Övergång till ny arbetsgivare	353
Skadestånd	353
Preskription	354
Rättegång	354
Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	354
Propositioner	354

Semesterförmåner

1 § Arbetstagare har rätt till semesterförmåner enligt denna lag. Semesterförmåner utgörs av semesterledighet, semesterlön och semesterersättning.

Särskilda bestämmelser om förlängd semesterledighet finns i lagen (1963:115) om förlängd semester för vissa arbetstagare med radiologiskt arbete. *Lag (2009:1439)*

Överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare

2 § Ett avtal, som innebär att arbetstagares rättigheter enligt denna lag inskränks, är ogiltigt i den delen. Detta gäller dock inte, om något annat framgår av lagen.

Lag (2009:1439)

2 a § Genom avtal får avvikelser göras från 5, 12, 12 b, 19–21 och 30 a §§, i den utsträckning som framgår av de bestämmelserna.

Genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, får avvikelser göras från 3, 3 a, 9, 11 § andra stycket, 16–16 b, 22, 26, 26 a, 29, 29 a och 30 §§.

En arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal som omfattar frågor som avses i första och andra styckena, får i dessa frågor tillämpa avtalet även på en arbetstagare

som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen. Detta gäller under förutsättning att arbetstagaren sysselsätts i arbete som avses med avtalet och inte omfattas av något annat tillämpligt kollektivavtal. *Lag (2009:1439)*

Semesterår och intjänandeår

3 § Med semesterår avses tiden från och med den 1 april ett år till och med den 31 mars påföljande år. Motsvarande tid närmast före ett semesterår kallas intjänandeår. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet och semesterdagar

3 a § Semesterledighet avser hela dagar. I ledigheten ingår enstaka semesterdagar eller en period av semesterdagar, inklusive arbetsfria dagar. Ledigheten börjar och slutar med en semesterdag.

Lördag och söndag räknas inte som semesterdagar annat än i fall som avses i 9 § tredje stycket. Med söndag jämställs allmän helgdag samt midsommarafon, julafton och nyårsafon. *Lag (2009:1439)*

4 § En arbetstagarare har rätt till tjugofem semesterdagar varje semesterår. Om anställningen påbörjas efter den 31 augusti under semesteråret, har arbetstagararen rätt till endast fem semesterdagar.

Under semesterledighet ska arbetstagararen ha semesterlön, om sådan har tjänats in enligt 7 §. *Lag (2009:1439)*

5 § När det gäller en anställning som avses pågå i högst tre månader och som inte varar längre tid, får det avtalas att semesterledighet inte ska läggas ut. I sådant fall har arbetstagararen rätt till semesterersättning. *Lag (2009:1439)*

6 § En arbetstagarare som byter anställning har rätt till semesterledighet i den nya anställningen endast i den utsträckning arbetstagararen inte redan har haft sådan ledighet i den tidigare anställningen.

Om överföring av semesterförmåner till ny anställning hos samma arbetsgivare finns bestämmelser i 30 b §. *Lag (2009:1439)*

Semesterdagar med semesterlön

7 § Antalet semesterdagar med semesterlön beräknas på följande sätt. Från de dagar arbetstagararen har varit anställd hos arbetsgivaren under intjänandeåret (anställningstiden) subtraheras de dagar då arbetstagararen varit helt frånvarande från arbetet utan lön. Frånvaron som beror på semesterledighet, permittering eller ledighet som enligt 17–17 b §§ är semesterlönegrundande, liksom arbetsfria dagar som infaller under sådana frånvaroperioder, ska dock räknas in i anställningstiden. Differensen divideras med antalet dagar under intjänandeåret. Kvoten multipliceras med tjugofem. Om ett brutet tal då uppstår, avrundas detta till närmast högre hela tal. *Lag (2009:1439)*

Semesterdagar utan semesterlön

8 § En arbetstagarare får avstå från rätt till semesterledighet som inte är förenad med semesterlön.

En arbetstagarare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön eller i vilken omfattning arbetstagararen önskar avstå från sådan ledighet. Besked behöver inte lämnas innan arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar utan lön arbetstagararen har eller kan beräknas få rätt till.

Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagararens besked enligt första stycket, får arbetstagararen inte senare avstå från ledigheten utom i fall som anges i 13 §. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet för arbetstagare som regelbundet arbetar lördag eller söndag

9 § En arbetstagare, som regelbundet arbetar lördag eller söndag eller båda dessa dagar, har vid semesterledighet som omfattar minst fem dagar rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut, dels under semesterledigheten, dels antingen omedelbart före eller omedelbart efter denna. Omfattar semesterledigheten minst nitton dagar har arbetstagaren rätt till ledighet motsvarande tid av veckoslut såväl omedelbart före som omedelbart efter ledigheten, om inte särskilda skäl talar emot detta.

Har i fall som avses i första stycket arbetstagaren ledighet av motsvarande omfattning en veckodag, som inte är lördag eller söndag, och som infaller under semesterledigheten, räknas den veckodagen som semesterdag.

Om semesterledigheten är kortare än fem dagar och arbetstagaren är ledig en lördag eller söndag, som annars skulle ha utgjort arbetsdag, räknas sådan dag som semesterdag. Arbetsfri dag ska då inte anses som semesterdag. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighetens förläggning

10 § Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör det, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som rör förläggningen av semesterledighet. I fråga om en arbetstagare för vilken ett sådant avtal inte har träffats gäller bestämmelserna i andra och tredje styckena.

Det som föreskrivs om arbetsgivares förhandlingskyldighet i 11 och 13 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ska tillämpas på motsvarande sätt när det gäller förläggning av sådan semesterledighet som avses i 12 §. Om arbetstagaren inte företräds av en förhandlingsberättigad organisation eller om en sådan organisation inte önskar förhandla, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren om ledighetens förläggning.

När det gäller förläggningen av annan semesterledighet än sådan som avses i 12 §, ska arbetsgivaren samråda med arbetstagaren, om förhandling med arbetstagarens organisation inte har ägt rum. *Lag (2009:1439)*

11 § Om det inte går att komma överens om hur semesterledighet ska förläggas, bestämmer arbetsgivaren om förläggningen, om inte något annat har avtalats.

Har beslut om förläggning av semesterledigheten träffats på något annat sätt än genom överenskommelse med en arbetstagare eller dennes företrädare, ska arbetsgivaren underätta arbetstagaren om beslutet. Underrättelsen ska lämnas senast två månader före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl, får den lämnas senare, dock om möjligt minst en månad före ledighetens början. *Lag (2009:1439)*

12 § Om inte annat har avtalats, ska semesterledigheten förläggas så, att arbetstagaren får en ledighetsperiod av minst fyra veckor under juni–augusti. Även utan stöd av avtal får en sådan semesterperiod förläggas till annan tid, när särskilda skäl föranleder det. *Lag (2009:1439)*

12 a § Semesterledighet ska förläggas så, att arbetstagare med lägre sysselsättningsgrad än heltid eller med oregelbunden arbetstid får lika lång ledighet som en arbetstagare som arbetar heltid eller en arbetstagare med regelbunden arbetstid.

Lag (2009:1439)

12 b § Av semesterdagar som läggs ut under ett visst semesterår ska dagar med semesterlön läggas ut först, om inte annat har avtalats. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet vid permittering

13 § Beslutar en arbetsgivare om permittering som arbetstagaren inte hade anledning att räkna med när besked lämnades enligt 8 §, har arbetstagaren rätt att avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön, om ledigheten sammanfaller med

permitteringsperioden. Detta gäller dock endast om arbetstagaren underrättar arbetsgivaren senast två veckor före ledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om permitteringen, får arbetstagaren avstå från ledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades. *Lag (2009:1439)*

Semesterledighet i samband med uppsägning och sjukdom m. m.

14 § Semesterledighet får inte utan arbetstagarens medgivande förläggas till uppsägningstid.

Skulle vid uppsägning från arbetsgivarens sida uppsägningstiden helt eller delvis infalla under redan utlagd semesterledighet och beror uppsägningen på förhållanden som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, ska semesterledighetens förläggning i samma mån upphävas, om arbetstagaren begär det.

Första och andra styckena gäller inte om uppsägningstiden överstiger sex månader.

Lag (2009:1439)

15 § Om det under semesterledigheten infaller en eller flera dagar då arbetstagaren inte hade kunnat arbeta på grund av sjukdom eller arbetsskada, eller en eller flera dagar som är semesterlönegrundande enligt 17 a och 17 b §§ ska, om arbetstagaren utan dröjsmål begär det, sådana dagar inte räknas som semesterdagar. I sådant fall ska de semesterdagar som återstår förläggas i ett sammanhang, om arbetstagaren inte medger annat. *Lag (2011:129)*

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Beräkning av semesterlön

16 § Semesterlön för en arbetstagare som har lön bestämd per vecka eller månad beräknas enligt 16 a §, om inte annat framgår av andra stycket eller arbetsgivaren väljer att beräkna semesterlönen enligt 16 b §.

Semesterlön beräknas enligt 16 b § för en arbetstagare som har

1. lön som inte är bestämd per vecka eller månad,
2. lön som regelbundet består av en fast och en rörlig del om den rörliga lönedelen kan uppskattas till minst tio procent av den sammanlagda lönen under semesteråret, eller
3. en sysselsättningsgrad som har varierat under intjänandeåret, eller som har
4. ändrat sysselsättningsgrad mellan intjänandeåret och semestertillfället, eller
5. varit frånvarande under intjänandeåret av skäl som inte är semesterlönegrundande enligt 17–17 b §§, dock inte om frånvaron pågått i samma omfattning under hela intjänandeåret och pågår i den omfattningen vid semestertillfället.

Särskilda bestämmelser om vissa förmåner vid beräkning av semesterlön finns i 24 och 25 §§. *Lag (2009:1439)*

Semesterlön enligt sammalöneregeln

16 a § Semesterlön enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.

Semestertillägget för varje betald semesterdag är för veckoavlönade arbetstagare 1,82 procent av veckolönen och för månadsavlönade arbetstagare 0,43 procent av månadslönen. Har arbetstagaren fasta lönetillägg ska vecko- respektive månadslönen ökas med dessa tillägg före beräkningen av semestertillägget.

Har arbetstagaren även rörliga lönedelar är semesterlönen för dessa lönedelar tolv procent av arbetstagarens sammanlagda förfallna rörliga lön under semesteråret.

Lag (2009:1439)

Semesterlön enligt procentregeln

16 b § Semesterlön enligt procentregeln utgör tolv procent av arbetstagarens förfallna lön i en anställning under intjänandeåret.

I lönesumman ska inte följande inräknas:

1. semesterlön,
2. ersättning för dag då arbetstagaren helt eller delvis har haft semesterlönegrundande frånvaro enligt 17–17 b §§, eller
3. permitteringslön som lämnas i anledning av driftsuppehåll med samtidig semester när rätt till semesterlön inte föreligger för samma tid.

För varje sådan frånvarodag som anges i andra stycket 2 ökas i stället lönesumman med ett belopp motsvarande den inkomst arbetstagaren skulle ha haft om arbete i stället utförts i normal omfattning för arbetsgivarens räkning. Med normal omfattning avses arbetstagarens ordinarie arbetstidsmätt. Går beloppet inte att fastställa ska det uppskattas till den inkomst som kan antas skulle ha betalats om arbetstagaren under frånvarotiden hade arbetat för arbetsgivarens räkning. *Lag (2009:1439)*

Semesterlönegrundande frånvaro

17 § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet på grund av sjukdom, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar, eller om frånvaron beror på arbetsskada. I sådan frånvaroperiod inräknas även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete.

Frånvaron upphör att vara semesterlönegrundande då arbetstagaren varit helt eller delvis frånvarande från arbetet under ett helt intjänandeår, utan längre avbrott i frånvaron än fjorton dagar i en följd. *Lag (2009:1439)*

17 a § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller ledighet enligt föräldraledighetslagen (1995:584) i fråga om

1. ledighet enligt 8 § första stycket nämnda lag, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 120 dagar, eller för ensamstående förälder 180 dagar,
2. tid för vilken graviditetspenning utges enligt 10 kap. socialförsäkringsbalken, eller
3. tid för vilken föräldrapenning lämnas med anledning av barns födelse eller adoption enligt 12 kap. socialförsäkringsbalken, om frånvaron för varje barn eller vid flerbarnsbörd sammanlagt inte överstiger 120 dagar eller för ensamstående förälder 180 dagar.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. *Lag (2010:1223)*

17 b § Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

1. ledighet med anledning av risk för överförande av smitta,
 - a) om arbetstagaren är berättigad till smittbärarersättning enligt 46 kap. socialförsäkringsbalken, och
 - b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,
2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar,
3. ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande tecken-
språkutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,
4. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar, eller
5. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för svenskundervisning för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. *Lag (2010:1223)*

17 b §¹ Frånvaro från arbetet är semesterlönegrundande när det gäller

1. ledighet med anledning av risk för överförande av smitta,
 - a) om arbetstagaren är berättigad till smittbärarsättning enligt 46 kap. socialförsäkringsbalken, och
 - b) om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar,
2. ledighet enligt lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 45 dagar,
3. ledighet för utbildning som till väsentlig del avser fackliga eller med facklig verksamhet sammanhängande frågor eller för ersättningsberättigande tecken-
språksutbildning för vissa föräldrar (TUFF), om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 180 dagar och ledigheten inte ger rätt till semesterlön enligt någon annan lag,
4. ledighet på grund av grundutbildning om högst 60 dagar eller repetitionsutbildning enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspikt, om frånvaron under intjänandeåret inte överstiger 60 dagar, eller
5. ledighet enligt lagen (1986:163) om rätt till ledighet för utbildning i svenska för invandrare.

I en frånvaroperiod enligt första stycket räknas in även dagar när arbetstagaren inte skulle ha utfört arbete. *Lag (2010:1224)*

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Rätt att spara semesterledighet

18 § En arbetstagare, som under ett semesterår har rätt till mer än tjugo semesterdagar med lön, får spara en eller flera sådana överskjutande dagar till ett senare semesterår.

En sparad semesterdag ska läggas ut inom fem år från utgången av det semesterår då den sparades, om inte annat följer av 20 § andra stycket.

Semesterdagar får inte sparas under ett semesterår då arbetstagaren får ut semesterdagar, som har sparats från tidigare år. *Lag (2009:1439)*

19 § Vill en arbetstagare spara semesterdagar eller ta ut sparade semesterdagar i anslutning till semesterledigheten i övrigt, ska arbetsgivaren underrättas i samband med att förläggningen av årets semesterledighet bestäms. Underrättelse behöver dock inte lämnas förrän arbetsgivaren har meddelat hur många semesterdagar med lön arbetstagaren har eller kan beräknas få rätt till. En arbetstagare som vill ta ut sparade semesterdagar utan sammanhang med semesterledigheten i övrigt, ska meddela arbetsgivaren detta senast två månader i förväg.

Första stycket gäller endast om inte annat har avtalats. *Lag (2009:1439)*

Förläggning av sparade semesterdagar

20 § Sparade semesterdagar ska förläggas till det semesterår som arbetstagaren väljer. Detta gäller dock inte om något annat har avtalats eller om det finns särskilda skäl mot att semesterdagarna förläggs till det året.

Om arbetstagaren har avsett att sparade semesterdagar ska förläggas till det femte året efter det semesterår då de sparades och om sådan förläggning skulle medföra betydande olägenhet, får överenskommelse träffas om att semesterdagarna ska läggas ut under det sjätte året. *Lag (2009:1439)*

21 § Önskar en arbetstagare samtidigt få ut minst fem sparade semesterdagar, ska dessa och hela semesterledigheten för semesteråret läggas ut i en följd, om inte annat har avtalats. *Lag (2009:1439)*

¹ Denna lydelse träder i kraft den 1 juli 2012 enligt lag (2010:869) [red. anm.].

Semesterlön för sparade semesterdagar

22 § Semesterlön för sparade semesterdagar beräknas enligt 16–16 b §§. Samtliga sparade semesterdagar som läggs ut ska betraktas som intjänade under det närmast föregående intjänandeåret. *Lag (2009:1439)*

23 § har upphävts genom lag (2009:1439).

Särskilda bestämmelser om semesterlön

24 § Vid beräkning av semesterlön ska hänsyn inte tas till förmån av fri bostad eller till en löneförmån, som är avsedd att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Lag (2009:1439)

25 § En arbetstagare, som får fri kost i arbetsgivarens hushåll, har rätt till skälig kost-ersättning för de semesterdagar då förmånen inte har utnyttjats till någon del.

Lag (2009:1439)

Utbetalning av semesterlön

26 § Arbetsgivaren ska betala ut semesterlön till arbetstagaren i samband med semesterledigheten.

Semesterlön för rörliga lönedelar som avses i 16 a § tredje stycket ska betalas senast en månad efter semesterårets utgång. *Lag (2009:1439)*

Semesterlön för semester som inte har kunnat läggas ut

26 a § Semesterdagar med semesterlön som inte har sparats enligt 18 § och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ersätts med semesterlön. Sådan semesterlön bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön i 16–16 b §§, och ska betalas ut senast en månad efter semesterårets utgång. Semesterlön betalas dock ut endast för det antal dagar som tillsammans med det antal dagar som intjänats under intjänandeåret överstiger tjugofem. *Lag (2009:1439)*

27 § har upphävts genom lag (2009:1439).

Semesterersättning

28 § Om anställningen upphör innan arbetstagaren har fått den semesterlön som tjänats in, ska arbetstagaren i stället få semesterersättning. Detta gäller inte om annat följer av 30 b eller 31 §.

Motsvarande ska gälla om arbetstagarens anställningsvillkor ändras så att semesterledighet med semesterlön ska förläggas redan under intjänandeåret. I sådant fall ska bestämmelserna om semesterersättning tillämpas som om anställningen hade upphört vid den tidpunkt från vilken de nya anställningsvillkoren ska gälla.

När det gäller arbetstagare som anställs för arbete som avses pågå i högst tre månader finns särskilda bestämmelser om semesterersättning i 5 §. *Lag (2009:1439)*

29 § Semesterersättning bestäms enligt grunderna för beräkning av semesterlön.

För sparade semesterdagar ska semesterersättning beräknas som om de tagits ut under det semesterår då anställningen upphörde. *Lag (2009:1439)*

29 a § Har en arbetstagare mottagit semesterlön i förskott, minskas semesterersättningen med sådan semesterlön. Detta gäller dock inte, om den semesterlön som togs emot i förskott utbetalades mer än fem år före anställningens upphörande eller om anställningen har upphört på grund av

1. arbetstagarens sjukdom,
2. förhållanden som avses i 4 § tredje stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd, eller
3. uppsägning från arbetsgivarens sida som beror på förhållanden som inte hänförs till arbetstagaren personligen, utom när uppsägning sker i samband med en konkurs. *Lag (2009:1439)*

Utbetalning av semesterersättning

30 § Semesterersättning ska betalas ut till arbetstagaren utan oskäligt dröjsmål och senast en månad efter anställningens upphörande.

Om det inte går att beräkna semesterersättning inom en månad efter anställningens upphörande, ska den betalas ut inom en vecka efter det att hindret mot att beräkna ersättningen upphörde. *Lag (2009:1439)*

Okontrollerade arbetstagare

30 a § Om en arbetstagare utför arbete under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, får avtal träffas om avvikelser från bestämmelserna om förläggning av semesterledighet i 9–15 §§. Sådan avvikelse får inte innebära en inskränkning i arbetstagarens rätt att ta ut tjugofem semesterdagar, eller det mindre antal semesterdagar som arbetstagaren har rätt till varje semesterår. *Lag (2009:1439)*

Ny anställning i anslutning till en tidigare anställning

30 b § Om det innan en anställning har upphört står klart att en ny anställning mellan parterna kommer att påbörjas i nära anslutning till den tidigare, ska anställningarna i semesterhänseende räknas som en enda anställning.

Första stycket tillämpas endast om

1. den intjänade semesterledigheten inte redan har lagts ut,
2. semesterersättning inte redan har betalats ut, och
3. arbetstagaren har förklarat att intjänade semesterförmåner ska överföras till den nya anställningen. *Lag (2009:1439)*

Övergång till ny arbetsgivare

31 § En arbetstagares rätt enligt denna lag påverkas inte av att ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, övergår till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Arbetstagarens rätt påverkas inte heller av att ett företag eller en del av ett företag övergår till en ny arbetsgivare i samband med konkurs.

Övergår en arbetstagare till en ny arbetsgivare inom samma koncern, ska arbetstagaren i semesterhänseende ha samma rätt i den nya anställningen som i den tidigare. Detta förutsätter dock, att arbetstagaren inte får semesterersättning av den tidigare arbetsgivaren och att arbetstagaren senast en månad efter anställningens upphörande förklarar för både den tidigare och den nye arbetsgivaren, att han eller hon vill överföra intjänade semesterförmåner till den nya anställningen.

I fall som avses i andra stycket är den nye arbetsgivaren berättigad att av den tidigare arbetsgivaren få ett belopp motsvarande den semesterersättning som den tidigare arbetsgivaren annars skulle ha betalat till arbetstagaren. *Lag (2009:1439)*

Skadestånd

32 § Arbetsgivare som bryter mot denna lag skall till arbetstagaren utge, förutom den semesterlön eller semesterersättning vartill arbetstagaren kan vara berättigad, ersättning för uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada har uppstått skall hänsyn tagas även till arbetstagarens intresse av att erhålla semesterledighet och till övriga omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det med hänsyn till skadans storlek eller andra omständigheter är skäligt, kan skadeståndet nedsättas eller helt bortfalla.

Preskription

33 § En arbetstagare som vill begära semesterlön, semesterersättning eller skadestånd enligt denna lag ska väcka talan inom två år från utgången av det semesterår då arbetstagaren enligt lagen skulle ha fått den förmån som begäran gäller. Försummar arbetstagaren det, är rätten till talan förlorad. *Lag (2009:1439)*

Rättegång

34 § Mål om tillämpning av denna lag handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2009:1439

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 2010.
2. De nya bestämmelserna i 17 § tillämpas första gången på frånvaroperioder som påbörjas efter ikraftträdandet. När det gäller den som vid lagens ikraftträdande på deltid är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom eller arbetskada, ska de nya bestämmelserna tillämpas redan från ikraftträdandet. *Lag (2011:129)*

2010:869

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2012.

2010:1224

[Denna lag har inga egna ikraftträdandebestämmelser, se ikraftträdandebestämmelserna till SFS 2010:869; red.anm.]

2011:129

Denna lag träder i kraft den 1 april 2011.

Propositioner

<i>SFS 1977:480</i> Prop. 1976/77:90	<i>SFS 1978:411</i> Prop. saknas	<i>SFS 1982:90</i> Prop. 1981/82:71	<i>SFS 1985:86</i> Prop. 1984/85:78
<i>SFS 1985:91</i> Prop. 1984/85:78	<i>SFS 1986:164</i> Prop. 1985/86:67	<i>SFS 1987:293</i> Prop. 1986/87:100	<i>SFS 1988:1468</i> Prop. 1987/88:176
<i>SFS 1989:339</i> Prop. 1988/89:112	<i>SFS 1990:102</i> Prop. 1989/90:59	<i>SFS 1990:638</i> Prop. 1989/90:133	<i>SFS 1991:1114</i> Prop. 1990/91:115
<i>SFS 1992:1329</i> Prop. 1992/93:50	<i>SFS 1993:334</i> Prop. 1992/93:178	<i>SFS 1994:606</i> Prop. 1993/94:220	<i>SFS 1994:637</i> Prop. 1993/94:208
<i>SFS 1994:1688</i> Prop. 1994/95:102	<i>SFS 1994:2079</i> Prop. 1994/95:6	<i>SFS 1995:585</i> Prop. 1994/95:207	<i>SFS 1996:1396</i> Prop. 1996/97:1
<i>SFS 1998:565</i> Prop. 1997/98:150	<i>SFS 1999:1399</i> Prop. 1999/2000:10	<i>SFS 2002:625</i> Prop. 2001/02:161	<i>SFS 2006:1529</i> Prop. 2006/07:17
<i>SFS 2007:392</i> Prop. 2006/07:111	<i>SFS 2009:1052</i> Prop. 2008/09:194	<i>SFS 2009:1439</i> Prop. 2009/10:4	<i>SFS 2010:869</i> Prop. 2009/10:165
<i>SFS 2010:1223</i> Prop. 2009/10:222	<i>SFS 2010:1224</i> Prop. 2009/10:222	<i>SFS 2011:129</i> Prop. 2010/11:42	

Lag (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt

(senast ändrad genom SFS 2006:683)

1 § Arbetsgivare får ej i vidare mån än som anges i denna lag göra avdrag på arbetstagares fordran på lön eller annan ersättning på grund av anställningen (lönefordran) för att kvitta med motfordran hos arbetstagaren.

Vad i lagen föreskrives om kvittning mot lönefordran gäller i tillämpliga delar i fråga om kvittning mot fordran på pension som arbetsgivare är skyldig att utge till förutvarande arbetstagare.

2 § Kvittning mot lönefordran får ske med arbetstagarens medgivande. Återkallas ett på förhand lämnat medgivande innan lönefordringen förfallit till betalning, får kvittning icke ske i vidare mån än som följer av vad nedan sägs.

3 § Kan kvittning ej ske enligt 2 §, får arbetsgivaren kvitta endast med klar och förfallen fordran som uppkommit i samband med anställningen och antingen grundas på avtal, enligt vilket fordringen får kvittas mot lönefordran, eller avser ersättning för skada som arbetstagaren vållat uppsåtligen i tjänsten.

För kvittning enligt första stycket får ej tagas i anspråk belopp som är avsett att utgöra ersättning för särskilda kostnader.

Rätt till kvittning utöver vad som följer av första och andra styckena kan medges arbetsgivare genom kollektivavtal som på arbetstagsidans slutits eller godkänts av organisation som enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet är att anse som central arbetstagarorganisation. Arbetsgivare som är bunden av sådant kollektivavtal får tillämpa det även i fråga om arbetstagare som ej är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsättes i arbete som avses med avtalet. Detta gäller dock ej arbetstagare som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

Lag (1976:587)

4 § Kvittning enligt 3 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal får ske endast mot den del av lönefordringen som uppenbart överstiger vad som åtgår för arbetstagarens och hans familjs försörjning samt till fullgörande av underhållsskyldighet som i övrigt åvilar honom.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om beräkningen av hur stor del av lönefordringen som skall vara skyddad mot kvittning. *Lag (1976:92)*

5 § Skatteavdrag har företrädare framför kvittning enligt denna lag. Detsamma gäller utmätning av lön för sådan fordran som har företrädesrätt enligt 7 kap. 14 § utsökningsbalken, om utmätningen har beslutats innan lönefordringen förfallit till betalning.

Är arbetsgivarens fordran sådan att rätt till kvittning föreligger enligt 3 § och vill arbetsgivaren kvitta mot belopp som han ålagts att innehålla genom beslut om utmätning av lön för en fordran som inte har företrädesrätt enligt 7 kap. 14 § utsökningsbalken, beslutar Kronofogdemyndigheten om beloppets fördelning mellan arbetsgivaren och utmätningssökanden efter fordringarnas storlek.

I övrigt får kvittning inte åberopas mot beslut om utmätning av lön.

Kronofogdemyndighetens beslut enligt andra stycket får överklagas hos tingsrätten utan inskränkning till viss tid. Vid överklagandet och vid handläggningen i domstol tillämpas 18 kap. utsökningsbalken. *Lag (1995:301)*

6 § Innan kvittning får ske enligt 3 § första stycket eller med stöd av kollektivavtal, skall arbetsgivaren från Kronofogdemyndigheten inhämta besked om hur stor del av lönefordringen som enligt 4 § skall vara skyddad mot kvittning. Upphör arbetstagarens anställning utan föregående uppsägningstid, får arbetsgivaren hålla inne lönebelopp till dess Kronofogdemyndighetens besked föreligger. Det åligger i sådant fall arbetsgivaren att ofördröjligen begära sådant besked. *Lag (1981:833)*

7 § Innan Kronofogdemyndigheten meddelar beslut som rör arbetsgivarens framställning enligt 6 §, skall myndigheten bereda arbetstagaren tillfälle att yttra sig, om det kan ske utan avsevärd tidsutdräkt.

Mot Kronofogdemyndighetens beslut får talan ej föras. Kronofogdemyndigheten kan ändra beslutet, om anledning därtill förekommer. *Lag (2006:683)*

8 § Kvittar arbetsgivare mot arbetstagares lönefordran i annat fall eller i vidare mån än som är medgivet enligt denna lag eller åsidosätter han vad som åligger honom enligt 6 §, är han skyldig att ersätta arbetstagaren uppkommen skada.

Vid bedömning om och i vad mån skada uppstått skall hänsyn tagas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Hade arbetsgivaren grundad anledning antaga att han hade rätt att kvitta eller var hans förfarande eljest ursäktligt, kan skadeståndet jämkas efter vad som finnes skäligt.

9 § Mål vari är tvist om arbetsgivares rätt till kvittning mot arbetstagares lönefordran handlägges enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Gör arbetsgivare i mål om lönefordran invändning om kvittning eller väcker han genkärsmål om motfordran, får målet om lönefordran avgöras utan prövning av invändningen eller genkärömbålet, om sådan prövning skulle oskäligt uppehålla prövningen av lönefordran. *Lag (1974:382)*

Propositioner

SFS 1970:215

Prop. 1970:94

SFS 1981:833

Prop. 1980/81:84

SFS 2006:683

Prop. 2005/06:200

SFS 1974:382

Prop. 1974:77

SFS 1988:391

Prop. 1987/88:152

SFS 1976:92

Prop. 1975/76:91

SFS 1995:301

Prop. 1994/95:49

SFS 1976:587

Prop. 1975/76:105

SFS 1997:364

Prop. 1996/97:116

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2008/94/EG

Skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens

(2008-10-22 [EGT L 283, 28.10.2008, s. 36])

Kapitel I	Tillämpningsområde och definitioner	358
Kapitel II	Bestämmelser om garantiinstitutioner	359
Kapitel III	Bestämmelser om social trygghet	360
Kapitel IV	Bestämmelser om gränsöverskridande situationer	360
Kapitel V	Allmänna bestämmelser och slutbestämmelser	361
Bilaga I		362
Bilaga II	Jämförelsetabell	362

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd har antagit detta direktiv

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2, med beaktande av kommissionens förslag, med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande, efter att ha hört Regionkommittén, i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget, och av följande skäl:

1. Rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens har ändrats flera gånger på ett väsentligt sätt. För att skapa klarhet och överskådlighet bör det direktivet kodifieras.
2. I punkt 7 i gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare, som antogs den 9 december 1989, föreskrivs att förverkligandet av den inre marknaden måste leda till att levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagare inom gemenskapen förbättras samt att förbättringen, där så behövs, även måste medföra att vissa aspekter av anställningsreglerna utvecklas, såsom förfaranden vid kollektiva uppsägningar och konkurser.
3. Det är nödvändigt att skydd upprättas för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens och för att garantera dem ett minimiskydd, särskilt för att garantera betalning av deras utestående fordringar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen. För detta ändamål bör alla medlemsstater inrätta en institution som säkerställer att de berörda arbetstagarna får betalt för sina utestående fordringar.
4. För att säkerställa ett rättvist skydd för de berörda arbetstagarna bör man definiera insolvens i enlighet med utvecklingen av lagstiftningen i medlemsstaterna på detta område och detta begrepp bör även avse andra insolvensförfaranden än likvidationsförfaranden. I syfte att fastställa garantiinstitutionens betalningsskyldighet bör medlemsstaterna i detta sammanhang ha möjlighet att föreskriva att en insolvenssituation som leder till flera insolvensförfaranden ska hanteras som om det gällde ett enda insolvensförfarande.
5. Det bör säkerställas att de arbetstagare som avses i rådets direktiv 97/81/EG av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidsarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP och rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande inte utesluts från tillämpningsområdet för det här direktivet.
6. För att tillgodose arbetstagarnas rättssäkerhet när företag som bedriver verksamhet i flera medlemsstater blir insolventa och för att trygga arbetstagarnas rättigheter i enlighet med EG-domstolens rättspraxis, är det nödvändigt att ha bestämmelser som uttryckligen fastställer vilken institution som är behörig att betala de utestående fordringarna till arbetstagarna i dessa fall och som fastställer målet för samarbetet mellan medlemsstaternas behöriga myndigheter att snarast möjligt reglera arbetstagarnas utestående fordringar. Det är vidare nödvändigt att föreskriva ett samarbete mellan behöriga administrativa myndigheter i medlemsstaterna för att se till att bestämmelserna på detta område tillämpas på rätt sätt.

Arbetsrätt
& löne-
garanti

7. Medlemsstaterna kan införa begränsningar av garantiinstitutionernas ansvar. Begränsningarna bör vara förenliga med direktivets sociala mål, och vid införandet av dessa kan olika nivåer på fordringarna beaktas.
8. För att underlätta fastställandet av insolvensförfaranden bl. a. i gränsöverskridande situationer bör det föreskrivas att medlemsstaterna ska informera kommissionen och övriga medlemsstater om de typer av insolvensförfaranden som ger anledning till åtgärd från garantiinstitutionen.
9. Eftersom målet för den föreslagna åtgärden i detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och det därför bättre kan uppnås på gemenskapsnivå, kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
10. Kommissionen bör för Europaparlamentet och rådet lägga fram en rapport om genomförandet och tillämpningen av detta direktiv, särskilt med avseende på de nya anställningsformer som uppkommer i medlemsstaterna.
11. Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga I del C.

Härigenom föreskrivs följande

Kapitel I Tillämpningsområde och definitioner

Artikel 1

1. Detta direktiv ska tillämpas på fordringar som arbetstagare på grund av anställningsavtal eller anställningsförhållanden har gentemot arbetsgivare som är att anse som insolventa enligt artikel 2. 1.

2. Medlemsstaterna får undantagsvis utesluta fordringar från vissa kategorier av arbetstagare från tillämpningsområdet för detta direktiv om det finns andra former av garanti som ger arbetstagarna ett skydd motsvarande det som följer av detta direktiv.

3. Medlemsstaterna får, om en sådan bestämmelse redan finns i deras nationella lagstiftning, fortsätta att utesluta följande kategorier från tillämpningsområdet för detta direktiv:

- a) Arbetstagare i hushållet som är anställda av en fysisk person.
- b) Fiskare som avlönas separat.

Artikel 2

1. I detta direktiv ska en arbetsgivare anses vara insolvent när en ansökan har inlämnats om att inleda ett kollektivt förfarande som grundas på arbetsgivarens insolvens i enlighet med respektive medlemsstats lagar och andra författningar och som innebär att arbetsgivarens tillgångar helt eller delvis tas i anspråk och att en förvaltare eller en person som utövar en liknande funktion utses, samt när den myndighet som är behörig enligt dessa lagar och andra författningar

- a) har beslutat att inleda ett förfarande, eller
- b) har fastställt att arbetsgivarens företag eller verksamheter definitivt har upphört och att befintliga tillgångar är otillräckliga för att motivera att förfarandet inleds.

2. Detta direktiv påverkar inte den definition som följer av nationell rätt beträffande termerna *arbetstagare*, *arbetsgivare*, *lön*, *omedelbar rätt till* och *framtida rätt till*.

Medlemsstaterna får från tillämpningsområdet för detta direktiv emellertid inte utesluta

- a) deltidanställda i den mening som avses i direktiv 97/81/EG,
- b) visstidsanställda i den mening som avses i direktiv 1999/70/EG,
- c) arbetstagare med ett tillfälligt anställningsförhållande i den mening som avses i artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG.

3. Medlemsstaterna får inte göra arbetstagarnas rätt enligt detta direktiv beroende av en minsta kvalifikationsperiod avseende anställningsavtal eller anställningsförhållande.

4. Detta direktiv hindrar inte medlemsstaterna från att utsträcka skyddet för arbetstagare till andra insolvenssituationer som fastställts genom andra förfaranden än de som nämns i punkt 1 och som föreskrivs i nationell lagstiftning, till exempel situationer där arbetsgivaren i praktiken inställt betalningarna permanent.

Sådana förfaranden ska dock inte leda till ett krav på garantier för institutionerna i de övriga medlemsstaterna i sådana fall som avses i kapitel IV.

Kapitel II Bestämmelser om garantiinstitutioner

Artikel 3

Medlemsstaterna ska, om inte annat följer av artikel 4, vidta nödvändiga åtgärder för att se till att garantiinstitutionerna säkerställer betalning av arbetstagarnas utestående fordringar som grundar sig på anställningsavtal eller anställningsförhållanden, inbegripet betalning av avgångsvederlag, förutsatt att nationell lagstiftning föreskriver det, när anställningsförhållandet upphör.

De utestående lönefordringar som garantiinstitutionen övertar avser en period före och/eller, i förekommande fall, efter ett datum som fastställts av medlemsstaterna.

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Artikel 4

1. Medlemsstaterna får välja att begränsa garantiinstitutionernas betalningsansvar enligt artikel 3.

2. Om medlemsstaterna utnyttjar valmöjligheten enligt punkt 1, ska de fastställa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala utestående fordringar. Denna period får dock inte vara kortare än en period som omfattar lönen för de tre senaste månaderna av anställningsförhållandet före och/eller efter det datum som avses i artikel 3 andra stycket.

Medlemsstaterna får bestämma att denna minimiperiod på tre månader ska infalla under en referensperiod som inte får vara kortare än sex månader.

De medlemsstater som föreskriver en referensperiod på minst 18 månader får begränsa den period för vilken garantiinstitutionen ska betala de utestående fordringarna till åtta veckor. I sådana fall ska de för arbetstagarna mest fördelaktiga perioderna användas vid beräkningen av minimiperioden.

3. Medlemsstaterna får fritt sätta övre gränser för garantiinstitutionens utbetalningar. Dessa gränser får inte vara lägre än en tröskel som är socialt förenlig med detta direktivs sociala målsättning.

Om medlemsstaterna utnyttjar denna valmöjlighet, ska de till kommissionen meddela vilka metoder de använder för att sätta denna övre gräns.

Artikel 5

Medlemsstaterna ska införa detaljerade bestämmelser för garantiinstitutionernas organisation, finansiering och verksamhet, i överensstämmelse med framför allt följande principer:

- a) Institutionernas tillgångar ska vara fristående från arbetsgivarnas driftskapital och ska inte vara tillgängliga vid ett insolvensförfarande.
- b) Arbetsgivarna ska bidra till institutionernas finansiering om den inte helt fullgörs av offentliga myndigheter.
- c) Institutionernas ansvar ska bestå oberoende av om förpliktelseerna att bidra till finansieringen har uppfyllts eller inte.

Kapitel III Bestämmelser om social trygghet

Artikel 6

Medlemsstaterna får föreskriva att artiklarna 3, 4 och 5 inte ska tillämpas på bidrag som ska utgå enligt nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem eller enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

Artikel 7

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att underlåtenhet från arbetsgivarens sida, före inträdet av hans insolvens, att inbetala på honom ankommande obligatoriska bidrag till försäkringsinstitutionerna i enlighet med de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen inte inverkar menligt på arbetstagarnas rätt till förmåner enligt dessa försäkringar, i den mån avdrag för arbetstagarens del av bidraget har gjorts vid utbetalning av arbetstagarnas löner.

Artikel 8

Medlemsstaterna ska säkerställa att nödvändiga åtgärder vidtas för att skydda arbetstagarnas intressen och de personers intressen som vid inträdet av arbetsgivarens insolvens redan har lämnat arbetsgivarens företag eller verksamhet, vad gäller rättigheter som tillförsäkrar dem omedelbara eller framtida ålderspensionsförmåner inklusive efterlevandeförmåner enligt kompletterande pensionssystem utanför de nationella författningsreglerade socialförsäkringssystemen för ett eller flera företag.

Kapitel IV Bestämmelser om gränsöverskridande situationer

Artikel 9

1. När ett företag som är verksamt på minst två medlemsstaters territorium är insolvent i den mening som avses i artikel 2.1, ska institutionen i den medlemsstat på vilkens territorium arbetstagarna normalt utför eller utförde sitt arbete vara behörig institution för betalningen av utestående fordringar till arbetstagarna.
2. Omfattningen av arbetstagarnas rättigheter ska fastställas i den lagstiftning som gäller för den behöriga garantiinstitutionen.
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att, i de fall som avses i punkt 1 i denna artikel, de beslut som fattas inom ramen för ett i en annan medlemsstat inlett insolvensförfarande enligt artikel 2.1 beaktas för att fastställa arbetsgivarens insolvens i den mening som avses i detta direktiv.

Artikel 10

1. För att genomföra artikel 9 ska medlemsstaterna föreskriva att relevant information mellan de behöriga administrativa myndigheterna och/eller mellan de garantiinstitutioner som omnämns i artikel 3 första stycket ska utbytas, vilket bland annat gör det möjligt att upplysa den behöriga garantiinstitutionen om arbetstagarnas utestående fordringar.
2. Medlemsstaterna ska till kommissionen och de andra medlemsstaterna lämna uppgifter om adress och telefon till sina behöriga administrativa myndigheter och/eller sina garantiinstitutioner. Kommissionen ska göra dessa upplysningar tillgängliga för allmänheten.¹

¹ Kommissionens sammanställning över administrativa myndigheter och garantiinstitutioner finns i dokumentdatabasen på hemsidan för avdelningen för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, se: ec.europa.eu/social [red.anm.].

Kapitel V Allmänna bestämmelser och slutbestämmelser

Artikel 11

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra den existerande situationen i medlemsstaterna och den allmänna skyddsnivån för arbetstagare inom det område som direktivet omfattar.

Artikel 12

Detta direktiv ska inte påverka medlemsstaternas möjligheter att

- a) vidta åtgärder för att förhindra missbruk,
- b) vägra att ta på sig eller begränsa det ansvar som avses i artikel 3, eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7, om det visar sig att uppfyllandet av förpliktelsen är orimligt på grund av förekomsten av särskilda förbindelser mellan arbetstagaren och arbetsgivaren och gemensamma intressen som resulterat i hemliga överenskommelser mellan dem,
- c) vägra att ta på sig eller begränsa den betalningsskyldighet som avses i artikel 3 eller den garanterade förpliktelse som avses i artikel 7 i de fall då arbetstagaren ensam eller tillsammans med nära anförvanter var ägare till en väsentlig del av arbetsgivarens företag eller verksamhet och hade ett betydande inflytande över verksamheten.

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Artikel 13

Medlemsstaterna ska till kommissionen och de övriga medlemsstaterna anmäla de typer av nationella insolvensförfaranden som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde samt alla ändringar av dessa.

Kommissionen ska offentliggöra dessa anmälningar i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 14

Medlemsstaterna ska till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 15

Senast den 8 oktober 2010 ska kommissionen för Europaparlamentet och rådet lägga fram en rapport om genomförandet och tillämpningen av artiklarna 1–4, 9, 10, 11 andra stycket, 12 c, 13 och 14 i medlemsstaterna.

Artikel 16

Direktiv 80/987/EEG, i dess lydelse enligt de rättsakter som anges i bilaga I, ska upphöra att gälla, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller tidsfristerna för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpningen av de direktiv som anges i bilaga I del C.

Hänvisningar till det upphävda direktivet ska anses som hänvisningar till det här direktivet och ska läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 17

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 18

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 22 oktober 2008.

Bilaga I*Del A Upphävt direktiv och ändringar av det i kronologisk ordning*

(som det hänvisas till i artikel 16)

Rådets direktiv 80/987/EEG (EGT L 283, 28.10.1980, s. 23)

Rådets direktiv 87/164/EEG (EGT L 66, 11.3.1987, s. 11)

Europaparlamentets och rådets
direktiv 2002/74/EG (EGT L 270, 8.10.2002, s. 10)*Del B Icke upphävd ändringsrättsakt*

(som det hänvisas till i artikel 16)

1994 års anslutningsakt

Del C Tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning

(som det hänvisas till i artikel 16)

<i>Direktiv</i>	<i>Tidsfrist för införlivande</i>	<i>Datum för tillämpning</i>
80/987/EEG	23 oktober 1983	
87/164/EEG		1 januari 1986
2002/74/EG	7 oktober 2005	

Bilaga II Jämförelsetabell

<i>Direktiv 80/987/EEG</i>	<i>Detta direktiv</i>
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 6	Artikel 6
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8	Artikel 8
Artikel 8 a	Artikel 9
Artikel 8 b	Artikel 10
Artikel 9	Artikel 11
Artikel 10	Artikel 12
Artikel 10 a	Artikel 13
Artikel 11.1	–
Artikel 11.2	Artikel 14
Artikel 12	–
–	Artikel 15
–	Artikel 16
–	Artikel 17
Artikel 13	Artikel 18
–	Bilaga I
–	Bilaga II

Lönegarantilag (1992:497)

(senast ändrad genom SFS 2010:1253)

Inledande bestämmelser	363
Garantins omfattning	364
Arbetsstagarens upplysningskyldighet	365
Konkurs med bevakning	365
Konkurs utan bevakning och företagsrekonstruktion	365
Lönegaranti vid gränsöverskridande situationer	366
Utbetalning av garantibelopp	366
Överprövning av beslut	367
Återbetalning av garantibelopp	367
Propositioner	368

Inledande bestämmelser

1 § Staten svarar enligt denna lag för betalning av arbetstagares fordran (statlig lönegaranti) hos en arbetsgivare som

1. har försatts i konkurs i Sverige eller i ett annat nordiskt land,
2. är föremål för företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller
3. i ett annat land i Europeiska unionen (EU-land) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i artikel 2.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008 om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens. *Lag (2009:1442)*

2 § Om konkursen har inträffat i ett annat nordiskt land, lämnas betalning enligt garantin endast för en sådan fordran som avser anställning med övervägande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. *Lag (1997:204)*

2 a §¹ I fall som avses i 1 § 3 lämnas betalning enligt garantin endast om arbetstagaren för arbetsgivarens räkning utför eller utförde sitt arbete främst i Sverige.

Om arbetsgivaren har försatts i konkurs i Sverige och arbetstagaren utför eller utförde sitt arbete för arbetsgivarens räkning främst i ett annat EU- eller EES-land lämnas inte betalning enligt garantin. *Lag (2005:681)*

3 § Om arbetsgivaren tidigare har varit försatt i konkurs, betalas inte fordringar som har gjorts eller hade kunnat göras gällande i den konkursen.

3 a § Vad som i denna lag sägs om konkurs gäller i tillämpliga delar när en arbetsgivare är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i 1 § 3. *Lag (2005:681)*

4 § Vad som sägs om arbetstagare gäller även en sådan anhängig till arbetstagare som med anledning av arbetstagarens anställning har pensionsfordran hos konkursgäldenären eller gäldenären vid företagsrekonstruktion. *Lag (2005:273)*

5 § Om en fordran har överlåtits, har förvärvaren rätt till utbetalning enligt garantin (garantibelopp) endast om förvärvet har avsett mätningsarvode eller därmed jämförbar avgift eller facklig medlemsavgift.

Rätt till garantibelopp föreligger också om förvärvet har skett efter att konkursbeslutet eller beslutet om företagsrekonstruktion meddelades och förvärvaren är en arbetstagarorganisation i vilken överlåtaren är medlem eller en fond i vars förvaltning organisationen deltar. *Lag (2005:273)*

¹ Se artikel 9.1 i lönegarantidirektivet [red.anm.].

6 § Den som är berättigad till underhåll har rätt till garantibelopp för underhållsbidrag som har innehållits genom utmätning av lön. Försäkringskassan har inte rätt till garantibelopp för underhållsstöd som har lämnats enligt socialförsäkringsbalken.

Lag (2010:1253)

Garantins omfattning

7 § Vid konkurs lämnas betalning enligt garantin för sådan fordran på lön eller annan ersättning och på pension som har förmånsrätt enligt 12 eller 13 § förmånsrättslagen (1970:979).

Vid företagsrekonstruktion lämnas betalning enligt garantin för fordran på lön eller annan ersättning och på pension som skulle haft förmånsrätt enligt 12 eller 13 § förmånsrättslagen om arbetsgivaren i stället hade försatts i konkurs. *Lag (2005:273)*

7 a § Betalning enligt garantin lämnas också för fordran på uppsägningslön för tid efter en månad från konkursbeslutet. Detsamma gäller vid beslut om företagsrekonstruktion, i den mån arbetstagaren under uppsägningstiden inte utfört och inte heller borde ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning.

Fordran på uppsägningslön omfattas av garantin längst för uppsägningstid som beräknats enligt 11 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Uppsägningslön för tid under vilken arbetstagaren inte utför arbete för annan och inte heller driver egen rörelse omfattas av garantin endast om arbetstagaren kan visa att han eller hon har anmält sig som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen.² För uppsägningstid omfattar garantin endast lön eller ersättning som överstiger inkomst vilken arbetstagaren under den tid lönen eller ersättningen avser har haft av egen rörelse eller har förvärvat eller borde ha kunnat förvärva i en annan anställning. Vid bestämmande av i vilken utsträckning fordran på lön eller ersättning under uppsägningstid omfattas av garantin skall med samtidig inkomst i annan anställning jämföras aktivitetsstöd som lämnas till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program, i den mån stödet avser samma tid som lönen eller ersättningen och arbetstagaren har blivit berättigad till stödet efter uppsägningen.

Betalning enligt garantin lämnas dock inte till sådan arbetstagare som avses i 12 § sjuätte stycket förmånsrättslagen (1970:979).³ *Lag (2005:273)*

7 b § Betalning enligt garantin lämnas inte vid konkurs eller företagsrekonstruktion för sådan del av fordran på lön eller pension som enligt 5 kap. 2 § konkurslagen (1987:672) inte får göras gällande i konkurs. *Lag (2005:273)*

8 § Om någon på grund av en fordran som omfattas av garantin har ansökt om att gäldenären skall försättas i konkurs, lämnas betalning även för kostnaden för det och, om konkursen har avskrivits enligt 10 kap. 1 § konkurslagen (1987:672), för den kostnad som han har blivit ålagd att betala enligt 14 kap. 3 § samma lag.

9 § För sådan fordran som är förenad med förmånsrätt enligt 12 § förmånsrättslagen (1970:979) och för fordran enligt 7 a § denna lag lämnas betalning enligt garantin vid konkurs eller företagsrekonstruktion för varje arbetstagare med ett belopp som motsvarar högst fyra gånger det prisbasbelopp⁴ enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gäller när ett beslut om konkurs eller företagsrekonstruktion fattas.

För fordran på lön eller annan ersättning gäller garantin för en sammanlagd anställningstid om högst åtta månader.

Fordran på ersättning för särskilda kostnader betalas före annan fordran.

Lag (2010:1253)

9 a § har upphävts genom lag (1997:204).

² Kravet på registrering som arbetssökande har ansetts strida mot artiklarna 3 och 4 i lönegarantidirektivet, EU-domstolens dom i mål C-435/10 den 17 november 2011 [red.anm.].

³ Se artikel 12. c i lönegarantidirektivet [red.anm.].

⁴ Fyra prisbasbelopp innebär 176.000 kr för år 2012 [red.anm.].

9 b § En lönefordran ersätts inte om det finns grundad anledning att anta att en av förutsättningarna för den anställning eller det anställningsvillkor på vilket fordran grundar sig har varit att den skulle betalas helt eller delvis genom lönegarantin. *Lag (1994:636)*

Arbetstagarens upplysningsskyldighet

10 § Om en arbetstagare har inkomster från en annan anställning under uppsägningstiden och dessa avser samma tid som arbetstagarens fordran i konkursen eller mot gäldenären vid företagsrekonstruktion, skall han eller hon upplysa förvaltaren eller rekonstruktören om inkomsterna. I fall som avses i 21 § skall upplysningen i stället lämnas till tillsynsmyndigheten.

Sådan upplysning skall också lämnas om arbetstagaren får aktivitetsstöd vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program. *Lag (2005:681)*

Konkurs med bevakning

11 § Om bevakning förekommer i konkursen, skall förvaltaren snarast underrätta den länsstyrelse som avses i 22 § om sådana fordringar som omfattas av garantin och som enligt förvaltarens bedömning är klara.

Underrättelse om övriga fordringar som omfattas av garantin skall lämnas utan dröjsmål sedan fordringarna har blivit utdelningsgilla.

12 § Om förvaltaren, sedan han har lämnat underrättelse enligt 11 § första stycket, får upplysningar enligt 10 § eller om han på annat sätt får kännedom om något förhållande som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av förmånsrätt, skall han snarast underrätta länsstyrelsen.

13 § Underrättelse enligt 11 § behöver inte lämnas om medel har betalats ut i förskott till arbetstagaren enligt 11 kap. 14 § konkurslagen (1987:672), beträffande fordran på lön för uppsägningstid senast på fordringens förfallodag och beträffande annan fordran utan dröjsmål sedan den har blivit utdelningsgill.

14 § Den förvaltare, som efter att ha lämnat en underrättelse enligt 11 § avser att göra en förskottsbetalning till arbetstagaren enligt 13 §, skall underrätta länsstyrelsen innan betalningen görs.

15 §⁵ Förvaltaren skall för arbetstagarens räkning bevaka fordringar som enligt hans bedömning är klara.

Bevakningen får ske genom att förvaltaren lämnar rätten två kopior av en sådan underrättelse som han har lämnat länsstyrelsen enligt 11 § och anger att den avser bevakning.

Förvaltaren skall genast underrätta arbetstagaren om bevakningen.

Konkurs utan bevakning och företagsrekonstruktion

16 § Vid konkurs där bevakning inte förekommer och vid företagsrekonstruktion, skall förvaltaren eller rekonstruktören snarast pröva och meddela beslut i frågan om en fordran skall betalas enligt garantin. *Lag (2005:273)*

17 § Om förvaltaren eller rekonstruktören finner att fordran skall betalas enligt garantin, skall han eller hon samma dag som beslutet meddelas sända en underrättelse om beslutets innehåll till den länsstyrelse som avses i 22 §. *Lag (2005:273)*

18 § Om förvaltaren eller rekonstruktören, efter att ha fattat beslut om betalning enligt garantin, får upplysningar enligt 10 § eller på annat sätt får kännedom om något förhållande som påverkar frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av rätt till betalning enligt garantin, skall förvaltaren eller rekonstruktören snarast ompröva sitt beslut avseende garantibelopp som ännu inte har betalats ut.

⁵ Se RH 1997:107 [red.anm.].

Om omprövningen medför att utbetalning enligt garantin skall ske med ett annat belopp än tidigare, skall förvaltaren eller rekonstruktören samma dag sända en underrättelse om beslutets innehåll till länsstyrelsen. *Lag (2005:273)*

19 § Kopia av ett beslut enligt 16 eller 18 § skall samma dag som beslutet meddelades sändas till arbetstagaren och den myndighet som har tillsyn över förvaltningen i konkurser. *Lag (2006:711)*

20 § Förvaltaren och rekonstruktören får rätta beslut som innehåller en uppenbar oriktighet till följd av skrivfel, räknefel eller liknande förbiseende. *Lag (2005:273)*

20 a § Vid företagsrekonstruktion skall rekonstruktören, på begäran av den myndighet som avses i 19 §, lämna sådana uppgifter om fordringar hos gäldenären som kan ha betydelse för betalning enligt garantin. *Lag (2006:711)*

Lönegaranti vid gränsöverskridande situationer

21 § Om en arbetstagare begär betalning enligt garantin för en fordran som han eller hon har mot en arbetsgivare som har försatts i konkurs i ett annat nordiskt land eller som i ett annat EU- eller EES-land än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i 1 § 3, skall arbetstagaren ansöka om utbetalning av garantibelopp hos den myndighet som avses i 19 §.

Statens talan förs av den myndighet som avses i 19 §. *Lag (2006:711)*

21 a § Om en arbetstagare begär betalning enligt garantin för en fordran som han eller hon har mot en arbetsgivare som i ett annat EU- eller EES-land än Sverige är föremål för ett sådant insolvensförfarande som avses i 1 § 3, skall tillsynsmyndigheten begära information om arbetstagarens utestående fordringar hos den behöriga garantiinstitutionen i det landet.

Om en arbetsgivare som har försatts i konkurs i Sverige har arbetstagare i ett annat EU- eller EES-land, skall tillsynsmyndigheten lämna relevant information om fordringarna vid förfrågan från den behöriga garantiinstitutionen i det landet.

Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om utbyte av information mellan tillsynsmyndigheten och behöriga garantiinstitutioner i andra länder. *Lag (2005:681)*

Utbetalning av garantibelopp

22 § Garantibelopp betalas av länsstyrelsen i det län dit den tingsrätt som handlägger konkursärendet eller ärendet om företagsrekonstruktion hör. I de fall som avses i 21 § betalas garantibeloppet av länsstyrelsen i det län där arbetstagaren vistas.

Lag (2005:273)

23 § Garantibelopp får inte betalas ut innan arbetstagarens fordran har förfallit till betalning.

Åberopas motfordran hos arbetstagaren, får ett garantibelopp, som motsvarar en sådan del av motfordran med vilken kvittning kan ske enligt lagen (1970:215) om arbetsgivares kvittningsrätt, betalas ut först om det framgår att det inte finns någon motfordran.

24 §⁶ Innan garantibelopp betalas ut skall länsstyrelsen verkställa skatteavdrag samt avdrag med belopp som skall innehållas på grund av beslut om utmätning av lön. Dessutom skall avräkning göras för förskottsbetalning som skett enligt 11 kap. 14 § konkurslagen (1987:672) och som avser fordringar som omfattas av garantin.

Lag (1995:310)

⁶ Arbetsgivaravgifter; se 2 kap. 1 § och 11 § 2 p. socialavgiftslagen (2000:980) [red.anm.].

25 § Innan garantibelopp för fordran på uppsägningslön betalas ut skall arbetstagaren till länsstyrelsen lämna en försäkran på heder och samvete om sina anställnings- och avslöjningsförhållanden under uppsägningstiden.

Om arbetstagaren under uppsägningstiden inte utför arbete för konkursgäldenären, gäldenären vid företagsrekonstruktion eller någon annan och inte heller driver egen rörelse, får garantibelopp för fordran på uppsägningslön betalas ut endast om arbetstagaren visar att han eller hon för den tid fordran avser har varit anmäld som arbetsökande hos den offentliga arbetsförmedlingen. *Lag (2005:273)*

26 § Anser länsstyrelsen att uppgifterna som arbetstagaren har lämnat i en försäkran enligt 25 § kan påverka frågan till vilken del arbetstagarens fordran på uppsägningslön omfattas av rätt till betalning enligt garantin, skall länsstyrelsen skyndsamt sända kopia av försäkran till förvaltaren eller rekonstruktören.

I sådana fall får garantibelopp för fordran på uppsägningslön inte betalas ut innan förvaltaren eller rekonstruktören har omprövat sitt tidigare ställningstagande i frågan om lönegaranti eller underrättat länsstyrelsen om att uppgifterna i försäkran inte ger anledning till en ny bedömning. *Lag (2005:273)*

27 § Om det, sedan förvaltaren har meddelat beslut i en lönegarantifråga, förordnas att bevakning skall äga rum i konkursen, får garantibelopp inte betalas ut på grund av beslutet. Om betalningen redan har verkställts, skall den räknas av från det belopp som arbetstagaren senare visar sig ha rätt till.

28 §⁷ I fråga om utbetalat garantibelopp inträder staten i arbetstagarens rätt mot konkursgäldenären eller gäldenären vid företagsrekonstruktion. Staten inträder dock inte i arbetstagarens rätt enligt 12 eller 13 § förmånsrättslagen (1970:979).

Utdelning i konkurs för arbetstagarens fordran som ersatts av garantin tillfaller staten upptill detta belopp. *Lag (2008:995)*

Överprövning av beslut

29 § Om en arbetstagare är missnöjd med förvaltarens eller rekonstruktörens beslut enligt 16 eller 18 §, får arbetstagaren väcka talan mot staten inom tre veckor från det att han eller hon fick del av beslutet.

Statens talan förs av den myndighet som avses i 19 §. *Lag (2006:711)*

30 § Om den myndighet som avses i 29 § andra stycket finner att förvaltarens eller rekonstruktörens beslut är oriktigt, får myndigheten väcka talan mot arbetstagaren inom tre veckor från det att myndigheten fick del av beslutet. *Lag (2005:273)*

31 § Vad som har sagts i fråga om arbetstagare i 29 och 30 §§ gäller även den som en fordran har överlåtits till enligt 5 eller 6 §.

32 § Talan enligt 29 eller 30 § skall väckas vid den tingsrätt som handlägger konkursärendet eller ärendet om företagsrekonstruktion.

En arbetstagare, som är missnöjd med tillsynsmyndighetens beslut enligt 21 §, får inom den tid som anges i 29 § väcka talan mot staten vid den tingsrätt där arbetstagaren skall svara i tvistemål i allmänhet. *Lag (2005:273)*

33 § I mål enligt 29 och 30 §§ får det beslutas att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad, även om arbetstagaren har förlorat målet.

Återbetalning av garantibelopp

34 § Om någon genom oriktiga uppgifter eller på annat sätt har orsakat att garantibelopp har betalats ut obehörigt eller med för högt belopp, skall återbetalning ske av vad som har betalats för mycket.

Sådan återbetalning skall ske också om någon i annat fall har tagit emot garantibelopp obehörigt eller med för högt belopp och skäligen hade bort inse detta.

⁷ Om arbetsgivaravgifter, se NJA 1998 s. 834 [red.anm.].

35 § Om betalning enligt garantin har skett och konkursbeslutet eller beslutet om företagsrekonstruktion därefter upphävs genom ett beslut som vinner laga kraft, skall den som tagit emot betalningen betala tillbaka beloppet. *Lag (2005:273)*

36 § Om det finns särskilda skäl, får återbetalningsskyldighet enligt 34 och 35 §§ efterskänkas helt eller delvis.

Propositioner

SFS 1992:497
Prop. 1991/92:139

SFS 1994:636
Prop. 1993/94:208

SFS 1995:310
Prop. 1994/95:49

SFS 1995:675
Prop. 1994/95:180

SFS 1997:204
Prop. 1996/97:102

SFS 2000:1362
Prop. 2000/01:1

SFS 2003:544
Prop. 2002/03:49

SFS 2004:824
Prop. 2003/04:152

SFS 2005:273
Prop. 2004/05:57

SFS 2005:681
Prop. 2004/05:128

SFS 2006:711
Prop. 2005/06:200

SFS 2008:995
Prop. 2007/08:161

SFS 2009:1442
Prop. 2009/10:4

SFS 2010:1253
Prop. 2009/10:222

Lönegarantiförordning (1992:501)

(senast ändrad genom SFS 2011:1446)

Inledande bestämmelse

1 § Denna förordning gäller handläggning av ärenden och mål om statlig lönegaranti vid konkurs och företagsrekonstruktion. *Förordning (2005:274)*

Handläggning m.m. hos konkursförvaltare och rekonstruktörer vid företagsrekonstruktion

2 § Underrättelse enligt 11 eller 12 § lönegarantilagen (1992:497) skall innehålla, förutom uppgifter om konkursgäldenären, dagen för konkursbeslutet och vilken domstol som har meddelat beslutet, uppgift om

- a) arbetstagaren,
- b) den fordran som arbetstagaren har mot konkursgäldenären och i vilken omfattning den skall betalas av garantin.

Konkursförvaltare skall också uppge vilken arbetstagarorganisation och semesterkassa som arbetstagaren tillhör, samt om han har ändrad beräkning av preliminär skatt eller utmätning av lön.

Av underrättelsen skall framgå om arbetstagaren skall utföra arbete för konkursgäldenären under uppsägningstiden. *Förordning (1997:1082)*

3 § Beslut enligt 16, 18 eller 21 § lönegarantilagen (1992:497) skall, innehålla

1. uppgifter enligt 2 §, varvid det som sägs om konkurs skall tillämpas på motsvarande sätt i fråga om företagsrekonstruktion,
2. uppgift om hur man överklagar och
3. skälen för beslutet. *Förordning (2005:274)*

4 § Utdelning som tillfaller staten enligt 28 § lönegarantilagen (1992:497) ska betalas till den länsstyrelse som har utbetalat garantibeloppet. Besked om betalningen ska lämnas till Skatteverket. *Förordning (2007:794)*

Domstolarnas handläggning

5 § Om tingsrätten beslutar om bevakningsförfarande i en konkurs, ska rätten samma dag som beslutet meddelades sända en underrättelse om beslutet till länsstyrelsen i det län dit tingsrätten hör och till Skatteverket. *Förordning (2007:794)*

6 § När en domstol har avgjort ett mål om lönegaranti skall kopia av avgörandet sändas till den länsstyrelse som avses i 22 § lönegarantilagen (1992:497) samt till konkursgäldenären och förvaltaren eller, när fråga är om företagsrekonstruktion, till gäldenären och rekonstruktören. *Förordning (2005:274)*

Länsstyrelsernas handläggning

7 §¹ Länsstyrelsen fullgör beträffande garantibelopp arbetsgivarens skyldigheter i fråga om skatteavdrag, beslut om utmätning av lön samt kontrolluppgifter till ledning för inkomstbeskattningen. *Förordning (2011:1446)*

8 § Om det framgår av förvaltarens eller rekonstruktörens underrättelse eller beslut att arbetstagaren skall utföra arbete för gäldenären under uppsägningstiden, får garantibelopp för fordran på uppsägningsslön betalas ut även om arbetstagaren inte har lämnat försäkran enligt 25 § lönegarantilagen (1992:497). *Förordning (2005:274)*

9 § Länsstyrelsen ska sända uppgift om förvaltarens eller rekonstruktörens underrättelse eller beslut om lönegaranti för uppsägningsslön till Försäkringskassan.

Länsstyrelsen ska lämna konkursgäldenären och förvaltaren, gäldenären vid företagsrekonstruktion och rekonstruktören samt Skatteverket besked om utbetalda, avdragna och innehållna garantibelopp. *Förordning (2007:794)*

¹ Arbetsgivaravgifter; se 2 kap. 1 § och 11 § 2 p. socialavgiftslagen (2000:980) [red.anm.].

9 a § Länsstyrelsen skall lämna uppgifter som sägs i 5 § förordningen (1994:1283) om lönegarantiregister till Kronofogdemyndigheten. *Förordning (2006:771)*

10 § har upphävts genom förordning (2007:794).

11 § Fråga om återkrav av garantibelopp enligt 34 eller 35 § lönegarantilagen (1992:497) handhas av den länsstyrelse som har betalat ut beloppet.

12 § Medel för betalningar enligt lönegarantilagen (1992:497) rekvireras från Kammarkollegiet. *Förordning (1995:863)*

13 § Om statens fordran på grund av utbetalat garantibelopp inte betalas inom den tid som länsstyrelsen föreskriver, ska länsstyrelsen begära indrivning av avgiften. Indrivning behöver dock inte begäras för en fordran som understiger 100 kronor om indrivning inte krävs från allmän synpunkt.

Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. och i indrivningsförordningen (1993:1229).

Vid indrivning får verkställighet enligt utsökningsbalken ske. *Förordning (2007:794)*

Avslutande bestämmelse

14 § Närmare föreskrifter för tillämpningen av bestämmelserna i denna förordning meddelas såvitt avser

- a) 2, 3 och 4 §§ samt bestämmelserna för länsstyrelsernas handläggning utom 12 §, av Kronofogdemyndigheten,
- b) 12 §, av Ekonomistyrningsverket. *Förordning (2006:771)*

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

2011:1446

| Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2012.

Förordning (1994:1283) om lönegarantiregister

(senast ändrad genom SFS 2006:881)

Allmän bestämmelse

1 § Kronofogdemyndigheten får med hjälp av automatiserad behandling föra register över vissa uppgifter om statlig lönegaranti vid konkurs och företagsrekonstruktion (lönegarantiregister). *Förordning (2006:881)*

Registerändamål

2 § Uppgifterna får användas för framställning av statistik. *Förordning (1997:205)*

Registerinnehåll

3–4 §§ har upphävts genom förordning (1997:205).

- 5 §** Lönegarantiregistret får innehålla uppgifter om fordringsslag och belopp för
1. lönefordringar för vilka lönegaranti har begärts,
 2. lönefordringar för vilka lönegaranti skall lämnas till följd av en underrättelse enligt 11 och 12 §§ lönegarantilagen (1992:497) eller enligt ett beslut enligt 16, 18 och 21 §§ i samma lag,
 3. datum för underrättelser eller beslut enligt 2,
 4. arten av arbetsgivarens verksamhet, och
 5. kommunen där arbetsgivarens verksamhet bedrevs vid tiden för konkursbeslutet eller beslutet om företagsrekonstruktion.

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Lönegarantiregistret får inte innehålla några personuppgifter. *Förordning (2005:275)*

Utlämnande av uppgifter

6 § Kronofogdemyndigheten får lämna uppgifter som finns i registret till Statistiska centralbyrån på medium för automatisk databehandling. *Förordning (2006:881)*

Gallring

7 § Uppgifter i lönegarantiregistret skall gallras under det elfte året efter det kalenderår som uppgiften registrerades. *Förordning (1997:205)*

8 § har upphävts genom förordning (1997:205).

Ytterligare föreskrifter

9 § Kronofogdemyndigheten får meddela de föreskrifter som behövs för tillämpningen av denna förordning. *Förordning (2006:881)*

SKATTEVERKETS FÖRESKRIFTER

SKVFS 2005:11 Handläggning m.m. i ärenden om statlig lönegaranti¹

1 § Beslut enligt 16 eller 18 § lönegarantilagen (1992:497) skall avfattas på blankett RSV 9580–RSV 9582 enligt formulär B1–B3.

2 § Underrättelse enligt 11 eller 12 § lönegarantilagen (1992:497) skall lämnas på blankett RSV 9583–RSV 9585 enligt formulär U1–U3.

3 § Avvikelse från vad som anges i 1 och 2 §§ om beslut och underrättelse får ske enligt överenskommelse med länsstyrelsen och tillsynsmyndigheten.

4 § Till beslut enligt 16 § och underrättelse enligt 11 § lönegarantilagen (1992:497) skall fogas kopia av förordnandet som rekonstruktör eller konkursförvaltare.

5 § Länsstyrelsens besked om utbetalda, avdragna och innehållna garantibelopp enligt 9 § lönegarantiförordningen (1992:501) skall lämnas när myndighetens hantering av lönegarantimedel i en företagsrekonstruktion eller i en konkurs kan antas vara slutförd. Besked om senare verkställda betalningar lämnas särskilt.

6 § Länsstyrelsens förordnande enligt 10 § lönegarantiförordningen (1992:501) bör avse samtliga lönegarantifordringar i en eller flera företagsrekonstruktioner eller konkurser, om inte särskilda skäl föranleder annat.

7 § Länsstyrelsen skall underrätta konkursförvaltaren om till vilket konto utdelningen enligt 28 § lönegarantilagen (1992:497) skall betalas.

¹ Föreskrifterna upphör att gälla vid utgången av februari 2012 enligt Kronofogdemyndighetens föreskrifter KFMFS 2011:2. Motsvarande information samt beslutsblanketter kommer därefter att publiceras av Kronofogdemyndigheten [red.anm.].

SKATTEVERKET'S UPPLYSNINGAR

Lönegarantihandläggning

1	Upplysningar till blanketterna m.m.	373
2	Pågående utmätning av lön m.m.	374
3	Uppsägningslön	374
4	Mätningssarvode	374
5	Semesterersättning under uppsägningstiden	374
6	Sjuklön, förmåner, pension, traktamente och bilersättning	374
7	Förmåner m.m. (bilförmån, ersättning för försäkringspremie och liknande)	374
8	Underlag för skatteavdrag	374
9	Ränta	374
10	Maximibelopp	375
11	Förmån som kvarstår under uppsägningstiden	375
12	Arbete under uppsägningstiden	375
13	Skälen för beslut (i konkurs utan bevakning eller vid företagsrekonstruktion)	375
14	Närmare om blanketterna B2 och U2 m.m.	375
15	Ändringsbeslut	376
16	Beslut, underrättelse, kopior	376
17	Delgivning	376
18	Förskott	376

Arbetsrätt
& löne-
garanti**1 Upplysningar till blanketterna m.m.**

- *Blankett B1, SKV 9580*, används för beslut om lönegaranti, både bifall och avslag.
- *Blankett B2, SKV 9581*, kan användas för beslut om lönegaranti avseende flera arbetstagare (endast bifall).
- *Blankett B3, SKV 9582*, används när tidigare beslut ändras.

B-blanketterna kan även användas för lönegaranti vid företagsrekonstruktion. Man markerar överst i blanketterna med kryss i rutan för rekonstruktion respektive konkurs.

Motsvarande blanketter för underrättelser i bevakningskonkurser har beteckningarna *U1, SKV 9583, U2, SKV 9584 respektive U3, SKV 9585*. Dessa är dock inte aktuella vid företagsrekonstruktion.

Skatteverket har fastställt formulär för blanketterna. De kommer endast att vara tillgängliga på kronofogdemyndighetens webbplats www.kronofogden.se. De kommer alltså inte att finnas tryckta och lagrade hos Skatteverket eller tillsynsmyndigheterna.

Konkursförvaltarna/rekonstruktörerna ombesörjer själva att ta fram det antal exemplar som behövs genom utskriften från webbplatsen. Om inte detta är möjligt kan de vända sig till berörd tillsynsmyndighet som tar fram utskriften som användaren sedan får mångfaldiga.

Det är viktigt att förvaltaren noga skiljer mellan sådan lönegaranti som är förenad med förmånsrätt för lönefordran (7 § 1 st. lönegarantilagen) och sådan som är utan förmånsrätt (7 a § samma lag). Blanketterna har olika kolumner för dessa. Observera dock att förmånsrätt inte gäller vid företagsrekonstruktion; betalning enligt lönegarantin lämnas för fordran som *skulle haft* förmånsrätt om arbetsgivaren i stället försatts i konkurs (7 § 2 st. samma lag). Trots det nu sagda är det viktigt att rekonstruktören använder blankett B1 på samma sätt som en konkursförvaltare och alltså fyller i kolumnerna för prioriterad och oprioriterad fordran. Uppgiften prioritering av fordran blir "fingerad" i ett ärende om företagsrekonstruktion.

En konkursförvaltare/rekonstruktör kan göra de tillägg i blanketterna som enskilda ärenden ger anledning till.

Bevis om förordnandet som förvaltare/rekonstruktör sänds till länsstyrelsen tillsammans med första beslutet/underrättelsen om lönegaranti.

2 Pågående utmätning av lön m.m.

Det är som regel tillräckligt att konkursförvaltaren/rekonstruktören hör gäldenären och granskar dennes bokföring för att undersöka om något löneexekutivt beslut ska beaktas. Vid tveksamhet kan kronofogdemyndigheten kontaktas för att få besked.

Kopia av beslut om pågående löneexekution samt jämkningsbeslut sänds till länsstyrelsen.

Vad gäller semesterersättning anges både datum från den dag ersättningen kan beviljas och till den dag uppsägningstiden börjar. Beträffande semesterersättning under uppsägningstid, se p. 5.

3 Uppsägningslön

Förvaltaren/rekonstruktören ska lämna uppgifterna på sådant sätt att länsstyrelsen kan fastställa hur mycket som ska betalas vid varje utbetalningstillfälle.

Lönebeloppet kan ändras t.ex. beroende på sjukdagar, provisioner, övertid och liknande. Förvaltaren/rekonstruktören kan komma överens med länsstyrelsen att exakt besked om vilket belopp som ska betalas ut lämnas i form av lönelistor eller liknande inför varje utbetalningsdag.

Lönens förfallodag ska anges för att utbetalning inte ska ske dessförinnan (23 § lönegarantilagen).

4 Mätningssarvode

Det ska särskilt anges om betalningen avser avgift som gäldenären innehållit före kursen, men inte levererat till mottagaren, eller avgift som ska innehållas av arbetstägarens (uppsägnings-)lön.

5 Semesterersättning under uppsägningstiden

Ersättningen är ofta beroende av den faktiska uppsägningslönen storlek. Ändras uppsägningslönen ska nytt besked lämnas även om semesterersättning.

Om pengar ska sändas till semesterkassa bör semesterlista eller motsvarande sändas till länsstyrelsen.

Semesterersättningen förfaller när anställningen upphör, dvs. ska utbetalas i samband med sista uppsägningslönen.

6 Sjuklön, förmåner, pension, traktamente och bilersättning

Uppgifterna här kan omfatta såväl inestående ersättning som ersättning under uppsägningstid.

7 Förmåner m.m. (bilförmån, ersättning för försäkringspremie och liknande)

Här anges andra löneförmåner som ska betalas av lönegarantin. Specificera och ange tidsperiod i förekommande fall.

8 Underlag för skatteavdrag

För att verkställa rätt skatteavdrag kan länsstyrelsen från konkursförvaltaren/rekonstruktören begära in reseräkningar och annat behövligt underlag.

9 Ränta

Bestämmelser om ränta på fordringar i konkurs finns i 5:11 och 5:12 konkurslagen. Beträffande rätt till ränta på lönegaranti, se SOU 1988:27, Lönegarantin och förmånsrättsordningen, s. 54 f, och prop. 2004/05:57 s. 36.

Om ränta ska utbetalas ska förvaltaren/rekonstruktören ange procentsats och på vilket belopp ränta ska beräknas samt från vilket datum beräkningen ska ske.

10 Maximibelopp

Här anges arbetstagarens hela fordran (jfr 2 § b lönegarantiförordningen). Konkursförvaltaren/rekonstruktören anger vilken del av arbetstagarens fordran som ska betalas när fordringen är större än maximibeloppet (dvs. fyra prisbasbelopp som gäller när beslut om företagsrekonstruktion respektive konkurs fattas, 157.600 kr år 2005). Särskilt avslagsbeslut behöver normalt inte meddelas avseende belopp över maximigränsen.

I maximibeloppet inräknas fordran på pension men inte fordran enligt 8 § lönegarantilagen (kostnader för konkursansökan och kostnad som arbetstagaren blivit ålagd att betala efter det att konkursen avskrivits).

11 Förmån som kvarstår under uppsägningstiden

Här anges t.ex. naturaförmåner som kvarstår under uppsägningstiden (t.ex. fri bostad). Något belopp ska således inte betalas av lönegarantin. Förmånen ska anges för att rätt skatteavdrag ska kunna verkställas.

12 Arbete under uppsägningstiden

Om man inte vet hur länge arbetstagaren kommer att utföra arbete för rekonstruktionsföretaget eller konkursföretaget anges "t.v.". Om arbetstagaren under uppsägningstiden upphör att arbeta för denne vid annan tidpunkt än som angetts här, ska detta anmälas till länsstyrelsen, så att länsstyrelsen kan begära in försäkran enligt 25 § lönegarantilagen.

Vid konkurs gäller att om en arbetstagare fortsätter att arbeta enligt anställningsavtalet ansvarar konkursboet för fordran på lön m.m. för arbete som belöper på tid efter en månad från konkursbeslutet (5:18 konkurslagen). Detsamma gäller vid företagsrekonstruktion om arbetstagaren utfört eller borde ha utfört arbete för arbetsgivarens räkning (jfr 7 a § 1 st. lönegarantilagen). Någon lönegaranti kan inte utgå för denna tid.

Ett senare beslut om avräkning för inkomst från annan anställning kan medföra att arbetstagarens fordran på semesterersättning eller annat kan komma att rymmas inom maximibeloppet.

13 Skälen för beslut (i konkurs utan bevakning eller vid företagsrekonstruktion)

När hela arbetstagarens fordran ska betalas av lönegarantin behöver skälen för beslutet normalt anges endast om bedömningen varit tveksam. Skälen ska emellertid alltid redovisas om det föreligger omständigheter som kunnat föranleda annan bedömning, t.ex. vid tillämpning av 7 b § lönegarantilagen och 5:2 konkurslagen.

Om hela fordringen inte ska utbetalas på grund av maximiregeln behöver detta normalt inte motiveras särskilt.

När arbetstagarens yrkande avslås helt eller delvis, ska hans olika yrkanden anges särskilt när det behövs för att besluten och skälen för dem ska framstå tydligt.

14 Närmare om blanketterna B2 och U2 m.m.

Om det finns en fungerande löneadministration hos rekonstruktions- eller konkursföretaget kan blankett B2 eller U2 användas. När blanketten sänds till länsstyrelsen ska bifogas en lista med arbetstagarnas namn och personnummer samt uppgift om det sammanlagda belopp som ska utbetalas. Av lönebeskeden ska framgå alla de uppgifter som länsstyrelsen behöver.

Om en arbetstagare fortsätter att arbeta under uppsägningstiden gäller vissa regler, se p. 12 andra stycket.

Blanketterna B2 och U2 kan också användas när förvaltaren/rekonstruktören förskotterat lönegarantiutbetalningarna (jfr RSVs bok Konkurs och Ackord, utgåva 3, s. 224).

Om driften läggs ner innan all lönegaranti som arbetstagarna är berättigade till utbetalas, bör förvaltaren resp. rekonstruktören i sitt nya beslut med anledning av ändrade förhållanden använda blanketten B1 eller U1.

15 Ändringsbeslut

Om ändring görs i tidigare beslut/underrättelse används blanketten B3 eller U3.

16 Beslut, underrättelse, kopior

- Konkurs utan bevakning eller företagsrekonstruktion
Förvaltaren/rekonstruktören sänder ett egenhändigt undertecknat exemplar eller en bestyrkt kopia av beslutet till länsstyrelsen. Det ska ske samma dag som beslutet meddelades, 17 och 18 §§ lönegarantilagen. Kopia av beslutet ska sändas till arbetstagaren och tillsynsmyndigheten. Det ska också ske samma dag som beslutet meddelades, 19 § lönegarantilagen.
Om beslutet enbart omfattar avslag på lönegarantianspråk skickas kopior endast till arbetstagaren och tillsynsmyndigheten (inte till länsstyrelsen).
- Konkurs med bevakning
Underrättelse om lönegaranti ska sändas till länsstyrelsen. När detta ska ske framgår av 11 och 12 §§ lönegarantilagen.

17 Delgivning

Endast om konkursförvaltaren/rekonstruktörens beslut resulterar i avslag, helt eller delvis, behöver beslutet delges.

Delgivning kan ske genom att beslutet sänds till arbetstagaren med mottagningsbevis. Om denne kan nå personligen, kan det i stället vara lämpligt att arbetstagaren bekräftar mottagandet på kopia av beslutet.

18 Förskott

Om förvaltaren/rekonstruktören gjort förskottsbetalning ska detta anges med besked om hur länsstyrelsen ska betala ut lönegarantibeloppet.

Avgifter

Maximibelopp för lönegaranti, 9 § lönegarantilagen. Fyra gånger prisbasbeloppet (44.000 kr för år 2012). 176.000 kr

Konkursansökan 500 kr

Efterbevakningsavgift. Tre hundradelar av det prisbasbelopp som gäller (44.000 kr för år 2012) när efterbevakningen kommer in till tingsrätten. 1.320 kr

Högsta belopp för konkurssökande borgenärs ansvar enligt 14 kap. 3 § KonkL vid avskrivning enligt 10 kap. 1 § KonkL, vilket innefattar förfaranden enligt 10 kap. 4 § KonkL, se prop. 1986/87:90 s. 364. En tiondel av det prisbasbelopp som gällde när konkursbeslutet meddelades. Lönegarantin lämnar betalning för kostnaden som inte omfattas av begränsningen i 9 § lönegarantilagen.

År	1/10
2004	3.930 kr
2005	3.940 kr
2006	3.970 kr
2007	4.030 kr
2008	4.100 kr
2009	4.280 kr
2010	4.240 kr
2011	4.280 kr
2012	4.400 kr

Arbetsrätt
& löne-
garanti

Stämningsansökan i lönegarantimål och i mål om klander av konkursförvaltares slutredovisning, rättshjälp fri. 450 kr

[Hans Elliot ©]